

CASACION núm.: 162/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

## TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

### Sentencia núm. 954/2024

Excmos. Sres. y Excmo. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 26 de junio de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), representada y defendida por el Letrado Sr. Blanes Aparicio, contra la sentencia nº 38/2022 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 14 de marzo, en autos nº 6/2022, seguidos a instancia de la Coordinadora Estatal del Handling Aéreo (CESHA) contra dicha recurrente, Unión Sindical Obrera -USO (no comparece), Confederación Sindical de Comisiones Obreras-CCOO (no comparece), UGT (no comparece), sobre impugnación de convenio, y con la intervención del Ministerio Fiscal.

Ha comparecido en concepto de recurrida la Coordinadora Estatal del Handling Aéreo (CESHA), representada y asistida por el Sr. Letrado Perera García.





Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** A través de su representación Letrada, la Coordinadora Estatal del Handling Aéreo (CESHA) planteó la demanda que está en el origen de estas actuaciones. El escrito inicial está fechado el 10 de enero de 2022 y se dirigió a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Dicha demanda, tras exponer los hechos y fundamentos de Derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se estime y que se dictara sentencia donde se declare: *“a) Que se declare la nulidad parcial de la mención “no devengarán los pluses de fijo a tiempo parcial” del último párrafo del apartado 1.b) del artículo 21 del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005). b) Que se declare la nulidad parcial de las menciones de “fijo” del apartado 11 del artículo 28 del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005). mismo cuerpo normativo. c) Que se declare la nulidad parcial de la mención “no contratadas para la realización de trabajos de forma intermitente o cíclica (fijos discontinuos)” del apartado 11 del artículo 28 del artículo 21 del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005). d) se condene a las partes a estar y pasar por dicha declaración”.*

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 14 de marzo de 2022 se dictó la sentencia 38/2022, en los autos 6/2022, en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos la demanda formulada por Don RAUL PERERA GARCÍA, letrado colegiado del ICALPA y de





COORDINADORA ESTATAL DEL HANDLING AEREO (CESHA) contra, ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS (ASEATA), CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) ,UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), , UNIÓN SINDICAL OBRERA ( USO ), sobre, IMPUGNACIÓN de CONVENIO COLECTIVO, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, Declaramos, la nulidad de los siguientes párrafos del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005): a) de la mención “no devengarán los pluses de fijo a tiempo parcial” del último párrafo del apartado 1.b) del artículo 21. b) de las menciones de “fijo” del apartado 11 del artículo 28. c) de la mención “no contratadas para la realización de trabajos de forma intermitente o cíclica (fijos discontinuos)” del apartado 11 del artículo 28. d) Condenamos a las partes a estar y pasar por esta declaración. Comuníquese a la autoridad laboral y procédase a su publicación en el Boletín Oficial del Estado una vez firme la presente».

**CUARTO.-** El relato de hechos probados contenido en la sentencia de la Audiencia Nacional. Es el siguiente:

«PRIMERO. – COORDINADORA ESTATAL DEL HANDLING AEREO (CESHA), tiene delegados y miembros de comités de empresa, en varias empresas y comunidades autónomas, correspondiente al ámbito funcional y personal del Convenio Colectivo impugnado. (descripción 11 a 14) Asimismo, los estatutos del sindicato impugnante, en su artículo 6 regula el ámbito funcional, que es coincidente con el ámbito del convenio impugnado. (descripción 3)

SEGUNDO. - - El 13 de enero de 2020 se publicó en el BOE nº 11, la Resolución de 27 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se registra y publica el IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. (código de convenio n.º 99015595012005). (descripción 4)».

**QUINTO.-** Contra la expresada resolución la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), por medio de su asistencia letrada, preparó y formalizó, mediante escrito de fecha 2 de mayo de 2022, recurso de casación. Se desglosa en un único motivo, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate de la letra e) del mismo precepto 207 LRJS.

**SEXTO.-** La representación de la Coordinadora Estatal del Handling Aéreo (CESHA), presentó escrito de impugnación del recurso. Sostienen como



correcto el criterio de la sentencia recurrida, y solicita la desestimación del recurso.

**SÉPTIMO.-** Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe el 26 de septiembre de 2022 en el sentido de considerar improcedente el recurso.

**OCTAVO.-** Instruido el Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 26 de junio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### **PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.**

En el seno de la modalidad procesal de impugnación de convenio colectivo, se discute sobre la validez de dos preceptos correspondientes al IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005). En ellos se reconoce que el "plus de fijo a tiempo parcial" sólo debe ser percibido por las personas vinculadas de ese modo pero no a las que tienen contrato temporal a tiempo parcial o fijo discontinuo.

#### **1. Demanda de conflicto colectivo.**

El procedimiento se inició con la demanda formalizada por la Coordinadora Estatal del Handling Aéreo (CESHA). El sindicato actor solicitó la declaración de ilegalidad de los dos preceptos impugnados por entender que vulneran los artículos 15.6, 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el art. 14 de la Constitución Española (CE) y la Directiva 1999/70, así como de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

En todos los casos por referencia a los principios de igualdad, al provocar en los trabajadores contratados temporalmente a tiempo parcial y en los trabajadores fijos discontinuos un efecto peyorativo respecto de los trabajadores contratados con carácter fijo a tiempo parcial.





## 2. Normas delimitadoras del conflicto.

Que estemos ante una cuestión de estricta dimensión jurídica justifica que, antes incluso de precisar los términos de la sentencia recurrida y del debate casacional, resulte muy conveniente atender a los preceptos en presencia.

### **A) Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.**

En su cláusula 4 “Principio de no discriminación” dispone “1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.”

### **B) Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.**

Su artículo 1º especifica el objetivo del Acuerdo marco que incorpora: a) garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial; b) facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.”.

Su artículo 2.1 expone que “1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.”.

El artículo 3.1 prescribe que “1. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por «trabajador a tiempo parcial» a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.”.

### **C) Constitución Española**

El artículo 14 dispone que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

### **D) Estatuto de los Trabajadores**

En la redacción vigente al momento de dictarse la sentencia recurrida, el artículo 15.6 disponía que “Los trabajadores con contratos temporales y de duración



determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado”.

### **E) Convenio impugnado**

A) El IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005), que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 2019, de una parte por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC OO, UGT y USO. en representación de los trabajadores, siendo publicado en el BOE de 13 de enero de 2020.

B) Su artículo 21 contempla las siguientes modalidades de contratación:

1. Contratos temporales de duración determinada.

Cuando la Empresa, necesite contratar personal para prestar servicios por un tiempo determinado dentro del volumen de actividad de la empresa, podrá acudir a las modalidades de contratación que a continuación se detallan:

1.a) Eventuales por circunstancias de la producción. De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su vigente redacción, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciocho meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El contrato eventual por circunstancias de la producción podrá ser concertado tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

1.b) De interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2720/98.

El personal con contrato de duración determinada, dado que la naturaleza de su contratación es para cubrir necesidades de actividad por tiempo determinado, por lo que se encuentra sujeto a ampliaciones, variaciones y mejoras en su contrato y jornada, no devengarán los pluses de Fijo a Tiempo Parcial, jornada irregular, y turnicidad, por cuanto no realizan, ni deben realizar, dadas las características de su contratación turnos ni jornada irregular en el sentido regulado en los artículos 28 y 35.





## 2. Contrato fijo a tiempo parcial.

Cuando la Empresa necesite contratar personal para prestar servicios fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en Convenio Colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, que se regirá en todo momento por lo que disponga el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que resulten de aplicación, con las especialidades que a continuación se especifican.

El contrato indefinido a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir. La jornada ordinaria de trabajo efectivo se fija entre el 50 % y el 90 % de promedio, en cómputo anual, de la jornada efectiva de aplicación en cada empresa, establecida para una persona trabajadora a tiempo completo. En todo caso la jornada vendrá referida a las contrataciones iniciales indefinidas y no será de aplicación a los contratos fijos discontinuos.

Excepcionalmente, cuando en el ámbito de una empresa o centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima establecido en cada caso para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, se podrá acordar, en el seno de la misma, y con posterior sanción de la Comisión Paritaria, que no rijan temporalmente el límite establecido en la regulación convencional propia de dicha empresa.

La jornada diaria se podrá realizar en uno o dos períodos horarios. En consecuencia, se podrá implantar, con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a 5 horas, la realización de ésta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 5. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio.

Habitualmente no se podrán contratar personal eventual para cubrir la interrupción entre dichos periodos.

Se acuerda asimismo que la jornada de los trabajadores fijos a tiempo parcial no podrá, en cómputo anual, ser inferior a la del personal eventual de la misma base y cuadrante.

a) De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, y/o en función de las cargas de trabajo, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido haciendo uso del pacto de horas complementarias suscrito por el trabajador o la trabajadora, con un preaviso de tres días, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir.

Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el plazo de tres días arriba citado, la empresa podrá igualmente variar la jornada y/o el horario, preavisando a la persona afectada e informando previamente de tales necesidades a la representación social.

Asimismo, la empresa, podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo de mutuo acuerdo con el trabajador o la trabajadora, adaptándolo a las necesidades del





servicio a cubrir. En caso de no aceptación voluntaria, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en su contrato de trabajo conforme se establece en la normativa vigente.

b) Además de las horas realizadas en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias, cuando se hubiese pactado expresamente, pacto que podrá formalizarse tanto al momento de celebrar el contrato como con posterioridad al mismo, siempre que la jornada ordinaria no sea inferior a diez horas semanales de promedio en cómputo anual. El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario, sin que dicho número pueda exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

c) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, el empresario podrá, en cualquier momento, y siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos con carácter general, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, que no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra b).

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá en ningún caso conducta laboral sancionable.

d) Dada la naturaleza de las horas complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de las empresas de acuerdo con la carga de trabajo.

e) La jornada y las horas que se amplíen sobre la misma no estarán sujetas a los procedimientos de programación de turnos de los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo.

El personal sujeto a esta modalidad contractual percibirá como compensación económica el Plus de Fijo a Tiempo Parcial, que se regula en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo, y que devengará de forma mensual, proporcional a la jornada realizada y en 12 pagas. El percibo de este complemento será incompatible con los pluses de jornada irregular y de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad regulados en el citado artículo 28 de la presente norma.

El personal a tiempo parcial contratado con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 16/2013, que tuviera suscrito pacto de horas complementarias, podrá voluntariamente acogerse a la nueva regulación contenida en esta norma, dirigiéndose por escrito ante la empresa. En caso contrario, no le será de aplicación la regulación contenida en este Convenio, manteniéndose las condiciones del pacto de horas complementarias que venían realizando anteriormente.

### 3. Contrato Fijo Discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas y se concierten para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Conforme a lo establecido en el artículo 16.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta de manera expresa la posibilidad de celebrar esta clase de contratos a jornada parcial.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios.”

C) El artículo 28 regula diversos conceptos retributivos y su apartado 11 contempla el denominado “Plus de fijo a tiempo parcial” en los siguientes términos: Las personas trabajadoras con contrato fijo a tiempo parcial no contratadas para la realización de trabajos de forma intermitente o cíclica (fijos discontinuos) percibirán en doce pagas, como concepto fijo, un plus de fijo a tiempo parcial, cuya cuantía se establece según el porcentaje de jornada realizado, siendo de un máximo de 76,50 euros, para las personas trabajadoras que realicen una jornada equivalente al 90%, de la de un trabajador o trabajadora a tiempo completo. Asimismo, se retribuirá de manera proporcional, en función del porcentaje de jornada que cada persona trabajadora realice. Este plus cubre a tanto alzado y entre otros conceptos las variaciones de jornada y horario, y es incompatible con el plus de jornada irregular y/o plus de variación de turnos/flexibilidad/disponibilidad. La implantación de este concepto retributivo se realizará de manera gradual, a partir del 1 de noviembre de 2018 y a razón de un 25% de la cuantía establecida, en noviembre de cada uno de los sucesivos años de vigencia del convenio. Este porcentaje se aplicará, el primer año, sobre el precio unitario establecido en el presente artículo, y, en los sucesivos, sobre la cantidad resultante de aplicar al mismo los incrementos pactados en el artículo 26 de este convenio colectivo.

### 3. Sentencia de instancia, recurrida.

Con fecha 14 de marzo de 2022, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó la sentencia 38/2022, estimando los pedimientos del sindicato actor y declarando la nulidad parcial de los preceptos que en la misma se interesan.

Razona que la exclusión de los dos colectivos reseñados (personas contratadas temporalmente a tiempo parcial; o con fijeza discontinua) vulnera los artículos 15.6, 17.1 y 28 del ET, el art. 14 CE y la Directiva 1999/70, y es contraria al principio de igualdad. Entiende que el criterio utilizado para establecer esta diferenciación se asienta en el tipo de contrato, y lo que retribuye el plus son las variaciones de jornada y horario, a las cuales también se someten los trabajadores excluidos de su abono.

Por lo tanto, “no siendo el tipo de contrato, un motivo razonable, objetivo, equitativo y proporcionado, para establecer esta diferencia retributiva, pues con ello se incumple con la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial ” (art. 28 ET)”.

#### 4. Recurso de casación y escritos concordantes.

A) Con fecha 2 de mayo de 2022 el Abogado y representante de la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA) formaliza el recurso que ahora resolvemos, estructurado en un primer y único motivo de censura jurídica.

Denuncia la vulneración del artículo 14 CE, los artículos 15.6, 15.9, 17.1 y 28 ET y la cláusula 4ª de la Directiva 1999/70, así como los artículos 21.1.b) *in fine* del artículo 21 y 28.11 del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. Argumenta, que la diferencia no tiene que ver con la modalidad contractual, sino con las diferentes características de la prestación, entre las que destaca las siguientes:

- La jornada diaria se podrá realizar en uno o dos períodos horarios, lo que permite a las empresas implantar, con carácter obligatorio a aquellos con jornada diaria igual o superior a 5 horas, su realización en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 5, en función de las necesidades del servicio, estableciéndose que no se podrá contratar personal eventual para cubrir la interrupción entre dichos periodos.
- Se prevé, para este colectivo, la posibilidad de variaciones de jornada y horarios con un preaviso de tres días (que puede en determinadas condiciones ser obviado), adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir.
- A diferencia del personal con contrato temporal a tiempo parcial, este colectivo se encuentra sujeto a la posibilidad de realización de horas complementarias.
- La jornada de este personal no está sujeta a los procedimientos de programación de turnos del personal a tiempo completo.

Sostente que las anteriores circunstancias no se dan en los trabajadores temporales de duración determinada a tiempo parcial o los trabajadores fijos discontinuos, por lo que no concurre discriminación cuando no se les reconoce en el CC la percepción del plus de fijo a tiempo parcial. No estamos ante colectivos comparables puesto que la ordenación del tiempo de trabajo, en este caso, resulta diversa para cada uno de ellos dos colectivos apuntados más arriba. Por tanto “aunque pueda discutirse la fortuna en la redacción del convenio, lo que en el mismo se explica es que la diferencia no tiene que ver con la modalidad contractual, sino con las diferentes características de la prestación”.





Acaba admitiendo que el plus se perciba por quien tenga contrato fijo discontinuo y presta actividad en régimen de jornada parcial. Pero niega que eso pueda ser así en el caso de los empleos temporales pues los trabajadores eventuales solo pueden ver modificada su jornada mediante lo que en la terminología del sector se denominan "mejoras de contrato", es decir, siempre y por definición, de mutuo acuerdo, a diferencia de lo que, por aplicación del artículo 21.2 del convenio colectivo sucede con los trabajadores a tiempo parcial.

B) Por la representación de la COORDINADORA ESTATAL DEL HANDLING AEREO (CESHA) se presentó escrito de impugnación del recurso, instando su desestimación. Considera acertada la solución a que llega la sentencia recurrida y contradice los argumentos del recurso.

C) En concordancia con las previsiones del artículo 214 LRJS el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta ha emitido su Informe, fechado el 21 de septiembre de 2022.

Concluye que los términos en que están redactados los preceptos del Convenio Colectivo, que la propia parte recurrente reconoce que pueden ser confusos, es cierto que evidencian un trato discriminatorio contrario al art. 14 de la CE y la directiva Comunitaria citada.

### **SEGUNDO.- Alcance de la modalidad procesal seguida.**

La modalidad procesal activada por la demanda de la CESHA posee una especial configuración puesto que combina la satisfacción de intereses particulares con la depuración del ordenamiento jurídico.

De ahí que convenga repasar los perfiles básicos de su alcance y condicionantes. A tal fin vamos a seguir la exposición contenida, a título ejemplificativo, en las SSTS 438/2016, de 18 de mayo (rec. 140/2015); 618/2016 de 6 de julio (rec. 229/2015), 269/2018 de 13 marzo (rec. 269/2018); 430/2024 de 6 de marzo (rec. 282/2021).

#### **1 . Regulación procesal.**

A) El artículo 163.3 LRJS prescribe que si el convenio colectivo ya hubiere sido registrado, como es el caso, su impugnación "podrá instarse directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo, mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional".





A nuestros efectos destacamos que lo importante para la viabilidad de la impugnación es que los preceptos del convenio colectivo impugnado estén vigentes en el momento de "instarse" el procedimiento.

B) Conforme al artículo 165.3 LRJS "la demanda contendrá, además de los requisitos generales, los particulares que para la comunicación de oficio se prevén en el artículo anterior, debiendo, asimismo, acompañarse el convenio y sus copias". En concordancia, el art. 164.1 LRJS establece tres exigencias: "a) La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio; b) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad; c) La relación de las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio impugnado".

A la vista de ello, por lo tanto, la demanda está obligada a cumplir las exigencias del artículo 164.1 LRJS. La razón es bien sencilla: este precepto, ciertamente, se refiere a la comunicación de oficio que puede presentar la autoridad laboral para impugnar el convenio colectivo y en sí mismo sería inaplicable; ahora bien, el art. 165 LRJS dispone que ha de impugnarse el convenio "por los trámites del proceso de conflicto colectivo" (apartado 1), pero debiendo cumplir la demanda con los requisitos particulares que para la comunicación de oficio se prevén (apartado 3). Es decir, la remisión al procedimiento de conflicto colectivo va acompañada de esa otra, en tal caso a las exigencias de la demanda de oficio.

C) Regulando los efectos y contenido de la sentencia, el artículo 166.2 LRJS dispone que "una vez firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso".

Finalmente, el artículo 166.3 LRJS prescribe que "Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado".

## 2. Contenido de la sentencia.

Respecto del contenido y alcance de la sentencia que debe recaer, en la Ley aparecen previsiones que inducen a pensar en su posible funcionalidad interpretativa, mientras que otras apuntan solamente al control de la legalidad. Clarificando esa confusa redacción de la LRJS, nuestra doctrina establece que el resultado del control judicial sobre la legalidad del convenio cuestionado debe ser el siguiente:





- A través de la impugnación del convenio colectivo solo cabe interesar su declaración de ilegalidad (total, parcial) o lesividad. No es posible interesar que se asuma o descarte determinada interpretación.
- El fallo de la sentencia ha de ser congruente con lo solicitado, concediendo, denegando o accediendo parcialmente a lo pedido.
- Para descartar la ilegalidad solicitada basta con evidenciar que una o varias interpretaciones así lo exigen, pero sin que ese razonamiento o condicionante acceda al fallo.
- La interpretación de los preceptos, mostrando su ajuste a Derecho y descartando su ilegalidad, vincula con los efectos propios de la cosa juzgada e impide ulteriores declaraciones de ilegalidad (con el marco jurídico válido en el momento) o inaplicaciones del convenio pero no otros entendimientos.
- Conflictos posteriores (individuales o colectivos) pueden versar sobre el significado o modo de aplicar el convenio en los extremos no declarados ilegales.

### 3. Conclusión.

De cuanto antecede deriva que si los preceptos cuestionados (interpretados con arreglo a cuanto se haya expuesto en la fundamentación) pueden conciliarse con el resto del ordenamiento, nuestra sentencia no debe ni declararlos ilegales, ni restringir de futuro su interpretación sino, simplemente, desestimar la demanda.

En nuestro caso, la sentencia recurrida ha entendido que algunos artículos cuestionados colisionan con las numerosas normas de rango superior invocadas por la demanda. Solo si accedemos a conclusión opuesta deberemos casarla y anularla, desestimando el recurso en caso contrario y permaneciendo la motivación como razones de decidir en la fundamentación de la sentencia.

Si llegamos a la conclusión de que algún artículo es conforme a Derecho deberemos descartar su ilegalidad, al menos en el sentido que así lo requiera, pero sin imponer una única interpretación.

### TERCERO.- Pérdida sobrevenida de objeto litigioso.

Examinados los términos del conflicto, esta Sala debe advertir de un extremo atinente a la propia decisión sobre todos ellos.

Se trata de la posible concurrencia de una pérdida sobrevenida de objeto litigioso.





## 1. Doctrina de la Sala.

Respecto a la cuestión relativa a si concurre o no la carencia de objeto sobrevenida de un convenio colectivo vigente en el momento de interposición de la demanda, que finaliza su vigencia a lo largo del procedimiento esta Sala ha venido sentando una clara doctrina en SSTs como las de 23 junio 2010 (rec. 44/2009), 15 septiembre 2010 (rec. 51/2009), 18 junio 2014 (rec. 187/2013), 2 julio 2014 (rec. 131/2013); 994/2016 de 24 noviembre (rec. 53/2016); 430/2024 de 6 marzo (rec. 282/2021).

### A) Ausencia de plazo específico para impugnar el convenio por ilegalidad.

La norma que surge de la negociación colectiva, acostumbra a tener vocación coyuntural o limitada en el tiempo, condicionada en muchas ocasiones, entre otras cosas, por las circunstancias del mercado o por la propia posición de las partes negociadoras, por lo que normalmente tiene unos períodos de vigencia relativamente cortos; y si esto es así, el principio de seguridad jurídica no se resiente por el hecho de que el convenio colectivo pueda ser impugnado en su dimensión colectiva durante todo su período de vigencia; por el contrario, ello puede ser la garantía de su obligado y permanente "respeto a las Leyes" (art. 85.1 ET) y de su necesaria acomodación al sistema de fuentes de nuestro ordenamiento laboral (art. 3 ET).

Por ello, la impugnación directa del Convenio que se fundamenta en la ilegalidad no está sujeta a plazo y puede hacerse a lo largo de toda su vigencia, tras la cual habrá de apreciarse falta de acción.

### B) La desaparición del objeto del recurso

Con apoyo en jurisprudencia de la Sala Tercera de este Tribunal venimos sosteniendo que en los recursos directos contra disposiciones generales, la ulterior derogación de éstas -o su declaración de nulidad por sentencia anterior- ha determinado la desestimación de los recursos correspondientes, no porque en su momento no estuviesen fundados, sino porque la derogación sobrevenida de la norma priva a la controversia de cualquier interés o utilidad real. Esta misma causa de terminación del proceso se ha aplicado en los recursos cuyo objeto no era la impugnación de una disposición general, sino de una resolución o acto administrativo singular.

### C) Perspectiva constitucional.

Hemos invocado asimismo la doctrina constitucional plasmada en la STC 84/2006, admitiendo que, pese al silencio de la LOTC, la desaparición sobrevenida del objeto del proceso, debe admitirse como forma de terminación de los distintos





procesos constitucionales. Por ejemplo, cuando se ha reparado por una vía distinta el daño denunciado por una demanda de amparo, salvo que exista elementos de juicio que siguieran haciendo precisa la respuesta.

La doctrina constitucional ha reiterado que en los recursos de inconstitucionalidad, cuya finalidad última es la depuración objetiva del ordenamiento jurídico, la modificación, derogación o pérdida de vigencia de la norma que se recurre puede producir la extinción sobrevenida del proceso, pues, como regla general, en un recurso abstracto, como el de inconstitucionalidad, carece de sentido pronunciarse sobre normas que el mismo legislador ha expulsado ya del ordenamiento de modo total, sin ultraactividad (entre otras muchas, SSTC 19/2012, de 15 de febrero, FJ 2; 216/2012, de 14 de noviembre, FJ 2; 9/2013, de 28 de enero, FJ 2, y 44/2023, de 9 de mayo, FJ 1).

#### D) Sentencia de imposible cumplimiento

En algunas ocasiones también hemos explicado que “carece de objeto pronunciarse sobre la legalidad de preceptos que ya no se integran en el ordenamiento jurídico aplicable, por lo que no tendría sentido examinar las infracciones jurídicas respecto de una sentencia que, como la recurrida, deviene de imposible ejecución”.

#### E) Interpretación sistemática de la LRJS

La referencia del artículo 163.3 LRJS a la impugnación de convenios “mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional”, avala la doctrina jurisprudencial expuesta, y ello sin perjuicio de las posibles acciones individuales de reclamación de derechos, que quedan al margen del debate ni eran objeto del proceso, pues la falta de objeto sobrevenida concurre en relación a la nulidad postulada de parte de la norma convencional derogada, pero no impide que las personas individuales puedan ejercitar sus posibles derechos derivados de los preceptos de dicha norma.

#### F) Conclusión

En las sentencias citadas concurren tanto supuestos en que la demanda instando la declaración de ilegalidad ya era posterior a la derogación de las normas cuestionadas cuanto otros en los que esa circunstancia surge de forma sobrevenida, sobre la marcha del procedimiento.





Todas ellas concluyen que existe carencia de objeto litigioso y que carece de sentido dictar una sentencia sobre el ajuste a Derecho de unos preceptos ya desaparecidos del ordenamiento jurídico.

## 2. Derogación del Convenio Colectivo cuestionado.

Mediante Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, se registró y publicó el V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

Conforme a su artículo 10 Las normas contenidas en el presente convenio colectivo sectorial empezarán a regir a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para aquellas materias en que se fije un ámbito temporal diferente en el presente convenio.

Por si hubiera duda sobre si el V Convenio dejaba sin efecto el IV (aquí examinado) el nuevo artículo 28 sigue contemplando diversas clases de pluses o complementos, pero ha desaparecido del mismo el litigioso “Plus de fijo a tiempo parcial”.

Ahora bien, sí existe ahora un contenido novedoso y emparentado con el que desaparece. Su tenor es el siguiente:

Plus FTP. El plus FTP compensa como concepto fijo la realización, por parte del personal fijo a tiempo parcial, de su jornada en las condiciones y con las peculiaridades que se regulan en el artículo 21.5 del presente convenio.

La cuantía de este complemento se establece en una cantidad fija, pagadera en doce mensualidades, cuya cuantía irá en proporción al porcentaje de jornada realizado, siendo de un máximo de 88,71 euros, para las personas trabajadoras que realicen una jornada equivalente al 90 % de la jornada a tiempo completo, una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo 26 del presente convenio.

Este plus es incompatible con el plus de jornada irregular y/o plus de variación de turnos/flexibilidad/disponibilidad.

Se acompaña como anexo al presente convenio tabla con las cuantías de los conceptos del presente artículo durante los años de vigencia del mismo.

## 3. Aplicación al caso.

La causa principal de la acción ejercitada se hallaba en el deseo de CESH de clarificar la vigencia de ciertos preceptos del IV Convenio. Aparentemente, ese interés ha desaparecido, toda vez que han sido derogados.

El V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005) fue suscrito con fecha 5



de julio de 2022, de una parte por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CCOO, UGT y USO en representación de los trabajadores.

Que CESHSA no sea parte firmante del V Convenio no sería objeción alguna para aplicar tal conclusión. Su eventual disconformidad, por ilegalidad o lesividad, contra el mismo podrá canalizarla, si es que existiere, del modo que crea más conveniente. Lo cierto es que su motivo de preocupación (su interés tutelable) ha desaparecido y que en el intervalo que media desde la fecha en que se dictó la SAN 38/2022 hasta la derogación del IV Acuerdo vio satisfecha su pretensión.

Que la patronal recurrente no viera examinado su recurso casacional en el fondo tampoco comporta lesión alguna de su derecho a la tutela judicial. La sentencia recurrida ha basado su declaración de ilegalidad en las reglas generales sobre no discriminación y la recurrente ha basado su argumentación en la imposibilidad de comparar unos y otros tipos de contratos laborales porque, según afirma, la distribución de la actividad obedece a reglas diversas. Eso quiere decir que ante hipotéticas reclamaciones concretas quedaría expedito el camino para comprobar si existe o no trato diverso en función de la temporalidad.

Sin embargo, que hayamos expresado en forma condicional estas reflexiones obedece a que la regulación convencional vigente posee una formulación parecida a la litigiosa, como acabamos de exponer (apartado 1 del presente Fundamento). De ese modo, nos encontramos ante un caso bien diverso al resuelto por nuestra reciente STS 430/2024 de 6 marzo (rec. 282/2021), donde se debatía al hilo de previsiones por completo desaparecidas del posterior convenio derogatorio.

En estas condiciones consideramos que la interpretación *pro actione* de las expuestas normas y construcciones jurisprudenciales aboca a que examinemos el tenor del recurso de casación formalizado.

También aquí encontramos doctrina constitucional favorable a esta matizada opción. Así, por ejemplo, respecto de temas competenciales, sostiene que la pervivencia o desaparición del objeto del recurso dependerá de si la nueva normativa, sustitutoria de la impugnada, viene a plantear o no los mismos problemas pues si «la normativa en relación con la cual se trabó el conflicto no es simplemente derogada, sino parcialmente sustituida por otra que viene a plantear en esencia los mismos problemas



competenciales, la doctrina de este tribunal avala la conclusión de la no desaparición del objeto del conflicto» (SSTC 134/2011 de 20 julio y 67/2024 de 23 abril).

#### **CUARTO.- Doctrina pertinente.**

Es abundantísima la doctrina sobre igualdad retributiva y no discriminación. Bastará con un recordatorio ejemplificativo.

##### **1. Jurisprudencia constitucional**

La doctrina constitucional en materia de equiparación salarial, incluso con el matiz de que la exigencia de igualdad retributiva no es absoluta en nuestro derecho, la podemos sintetizar en los siguientes pronunciamientos.

A) La STC 112/2017, recuerda el alcance del principio de igualdad recogido en el art. 14 de la CE, que se configura como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual ante supuestos de hecho iguales que deben ser tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de forma que para introducir diferencias entre ellos debe existir una suficiente justificación que aparezca como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas. Junto a ello, ha advertido que "el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados"

B) Igualmente, y partiendo de que el principio de igualdad es de carácter relacional, recuerda que las situaciones subjetivas que entran en comparación deben ser equiparables, diciendo lo siguiente: "Además, el juicio de igualdad, que es relacional, exige "como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso. Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta





procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma", con cita de la STC 27/2004 .

C) Además, la misma STC 112/2017 también recoge la incidencia del principio de igualdad en el ámbito de la negociación colectiva y las matizaciones que pueden presentarse. Se ha dicho que "En el ámbito de las relaciones privadas, en que el convenio colectivo se incardina, "los derechos fundamentales y, entre ellos el derecho a la igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad ... No puede olvidarse, en este sentido, que en la negociación colectiva los representantes de los trabajadores defienden los intereses globales de éstos, observando la realidad en la que intervienen, las implicaciones presentes y futuras de sus pactos y las consecuencias que una estrategia negociadora desviada podría llegar a provocar en perjuicio de sus representados ( STC 119/2002, de 20 de mayo , FJ 6). En consecuencia, ni la autonomía colectiva puede, a través del producto normativo que de ella resulta, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diversificadora debe poseer para resultar conforme al art. 14 CE , ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles ( STC 27/2004, de 4 de marzo , FJ 4)" ( STC 36/2011 , FJ 2)".

D) El TC reconoce una vulneración del principio de igualdad se puede presentar en el desarrollo normativo de las retribuciones de los trabajadores que figuren en el convenio colectivo, recordando la doctrina que fijó en la STC 119/2002 en la que se decía que "el principio de igualdad implica la eliminación en el conjunto de los factores y condiciones retributivos, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor, de cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales, que mencionadas concretamente unas ... y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el art. 14, son susceptibles de generar situaciones de discriminación".

## 2. Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

A) El principio de igualdad entre trabajadores fijos y temporales ha sido ampliamente desarrollado por el el TJUE; en concreto por su proyección sobre el derecho a igual tratamiento en materia retributiva destacamos la STJUE 9 de julio de 2015 (asunto C-177/14) y el ATJUE de 22 de marzo de 2018 (C-315/17). En desarrollo de la citada STJUE 9 de julio de 2015 considera que la norma nacional, determinante para resolver el litigio principal, excluye sin razones objetivas al personal eventual (trabajadores temporales) del derecho a percibir los trienios que sí son concedidos a los funcionarios de carrera (personal fijo), cuando, en relación con la



percepción de dicho complemento salarial, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables.

B) En cuanto a la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, destacamos los pronunciamientos del TJUE contenidos en el Auto de 15 de octubre de 2019, asuntos acumulados C-439/18 y 472/18. En éstos, aun cuando el termino de comparación para apreciar un trato desigual injustificado se da entre trabajadores fijos discontinuos con respecto a los contratados a tiempo completo, emerge como idea principal que los fijos discontinuos deben ser tratados en igualdad de condiciones a efectos económicos que trabajadores fijos ordinarios.

### 3. Doctrina de la Sala

La STS 70/2023 de 25 enero (rec. 117/2020) concluye que no hay ninguna razón objetiva más allá de la naturaleza temporal de la relación de servicio de los profesores, que justifique la diferencia de trato del personal temporal respecto de los profesores contratados permanentes en cuanto a la realización de la actividad investigadora y al derecho a que la misma sea evaluada y, consecuentemente, si dicha evaluación fuera positiva al percibo del complemento salarial correspondiente.

La STS 389/2024 de 26 febrero (rcud .3130/2021) resuelve un supuesto de vulneración del derecho a la igualdad retributiva de una trabajadora contratada temporalmente en el marco del Programa de Fomento del Empleo, que no percibía su salario conforme al convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento demandado, a pesar de hacer el mismo trabajo que el personal laboral fijo. En ella apreciamos como “vulnerado lo dispuesto en la cláusula cuarta de la Directiva/CE 1999/70 y la doctrina fijada por la sentencia del TJUE de 22 de diciembre de 2010, sobre discriminación retributiva con el personal fijo en relación con el artículo 14 CE , y la correlativa normativa convencional, pues el ayuntamiento demandado retribuyó a la demandante en una cuantía menor a la fijada convencionalmente, es decir, al margen del convenio, sin que conste probada la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen de manera idónea, razonable y proporcionada dicho trato diferenciado.”.

## QUINTO.- Resolución

### 1. Desestimación del recurso

En atención a lo razonado hasta este punto, debemos rechazar este motivo de censura jurídica en base a los siguientes fundamentos:





A) Conviene recordar que el tenor literal del art. 28.11 de la norma convencional dispone que el “Plus de fijo a tiempo parcial” tiene como finalidad cubrir “entre otros conceptos las variaciones de jornada y horario”.

La sentencia recurrida expone, sin que haya sido ello contradicha, que las prestaciones realizadas por los trabajadores temporales a tiempo parcial o fijos discontinuos son de la misma naturaleza que las propias de los contratados como fijos a tiempo parcial, sin que concurren datos fácticos en sentido contrario. En cambio cuando los dos primeros grupos de personas son contratadas no prevé la norma convencional que sea para realizar funciones diferentes a las fijas (sean a jornada completa o a tiempo parcial). Por lo tanto, las personas con esas modalidades contractuales quedarían discriminadas si son sometidas a las situaciones de variaciones de jornada y horario propias de la jornada a tiempo parcial.

B) Lo anterior, desemboca en la consideración de que la previsión convencional, excluyendo a las personas trabajadoras temporales a tiempo parcial (o fijas discontinuas a tiempo parcial) de la percepción del “Plus de fijo a tiempo parcial”, supone establecer una diferencia entre ellas sin justificación fundada y razonable.

Por más que se afirme lo contrario, al cabo la modalidad del contrato es lo que marca el trato diferencial, lo que conculca las numerosas y relevantes normas que proscriben esas diferencias.

C) Los anteriores argumentos y razones abocan a que, de conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, desestimemos el recurso y confirmemos el fallo de la sentencia dictada en la instancia.

## 2. Pronunciamientos accesorios.

El artículo 166.3 LRJS dispone que Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado. A su vez, la SAN 38/2022, que ahora confirmamos, acordó trasladar su tenor a la autoridad laboral y acordar su publicación en el Boletín Oficial del Estado “una vez firme la presente”. En consecuencia, la ejecución de su propio fallo en ese punto ha de corresponder al Tribunal de instancia, haida cuenta de que con nuestra sentencia es cuando alcanza la prevista firmeza.





Por otro lado, dada la modalidad procesal seguida, el fracaso de su recurso no comporta condena al abono de las costas (art. 235.2 LRJS).

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por la ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS (ASEATA), representada por el Letrado Sr. Blanes Aparicio.

2º) Confirmar y declarar firme la sentencia nº 38/2022 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 14 de marzo, en autos nº 6/2022, seguidos a instancia de la COORDINADORA ESTATAL DEL HANDLING AEREO (CESHA) contra ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS (ASEATA), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO (no comparece), CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS- CCOO (no comparece), UGT (no comparece), sobre impugnación de convenio, con la intervención del Ministerio Fiscal.

3º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales.

4º) Estar a lo acordado por el Tribunal de instancia en orden a la publicación de su propia sentencia en el Boletín Oficial del Estado.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

