

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3433 *Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal.*

Visto el fallo de la Sentencia n.º 6/2024 de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), de fecha 22 de enero de 2024, recaída en el procedimiento n.º 255/2023, seguido por demanda de Union Sindical Obrera -Sector Transporte Aéreo Sindicato de Trabajadores (STR) contra Iberia LAE Operadora Sociedad Unipersonal, Sindicato Comisiones Obreras, Sindicato Confederación General de Trabajadores (CGT), Coordinadora Estatal del Sector de *Handling* Aéreo, Sindicato Unión General de Trabajadores, Compañía Española de Petróleos, SA (CEPSA), CC. OO.-Industria, Unión Sindical Obrera (USO), FITAG UGT, CGT, Sindicato Unión Trabajadores de CEPSA (UTC) y Sindicato Unitario, con intervención del Ministerio Fiscal, sobre impugnación de convenio colectivo.

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 20 de enero de 2023 se procedió a la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, del XXII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal (código de convenio número: 90002660011981), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de febrero de 2023.

Segundo.

El día 24 de enero de 2024 ha tenido entrada en el registro general del Ministerio la antecitada sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda estimar la demanda de impugnación de convenios promovida por Unión Sindical Obrera -Sector Transporte Aéreo Sindicato de Trabajadores (STR), declarando:

1. La nulidad de la mención «contratados a tiempo completo» así como la nulidad parcial de las siglas TC y de la mención «a tiempo completo» referidas ambas al abono de dicho plus, todas ellas contenidas en el artículo 13 de la tercera parte del convenio colectivo en el párrafo donde se fija el pago del «plus de fijo discontinuo a tiempo completo», del XXII Convenio Colectivo del XXII Convenio Colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal, publicado en el BOE núm. 39 por Resolución de fecha 20 de enero de 2023.

2. La nulidad de la mención «a tiempo completo» contenida en el artículo 118 apartado b) punto 41 del XXII Convenio Colectivo del XXII Convenio Colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal, publicado en el BOE núm. 39 por Resolución de fecha 20 de enero de 2023.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y este hubiera sido publicado, también se publicará en el boletín oficial en que aquel se hubiere insertado. En consecuencia,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de enero de 2024, recaída en el procedimiento n.º 255/2023 y relativa al XXII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal (código de convenio número: 90002660011981), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de febrero de 2023, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de este centro directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de febrero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia doña Marta Jaureguizar Serrano

Sentencia n.º 6/2024

Fecha de juicio: 16 de enero de 2024.

Fecha sentencia: 22 de enero de 2024.

Tipo y núm. procedimiento: Impugnación de Convenios 0255 /2023.

Ponente: don Ramón Gallo Llanos.

Demandante/s: Unión Sindical Obrera -Sector Transporte Aéreo.

Demandado/s: Iberia LAE Operadora Sociedad Unipersonal, Sindicato Comisiones Obreras, Sindicato Confederación General de Trabajadores (CGT), Coordinadora Estatal del Sector de *Handling* Aéreo, Sindicato Unión General de Trabajadores.

Ministerio Fiscal.

Resolución de la sentencia: estimatoria.

Breve resumen de la sentencia: la Audiencia Nacional estima la demanda de impugnación parcial del XXII Convenio colectivo del Personal de Tierra de Iberia interpuesta por USO, al razonar que el limitar el percibo un complemento salarial únicamente a los trabajadores fijos discontinuos contratados a tiempo completo, sin que lo puedan percibir los contratados a tiempo parcial, supone un trato discriminatorio proscrito por el Derecho de la UE, así como por el Derecho Interno.

Aud. Nacional Sala de lo Social.

Goya, 14 (Madrid).

Tfno: 914007258.

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD.

NIG: 28079 24 4 2023 0000265.

Modelo: ANS105 Sentencia.

IMC Impugnación de Convenios 0000255 /2023.

Procedimiento de origen: CCO conflictos colectivos 0000255 /2023.

Sobre: conflicto colectivo.

Ponente Ilmo. Sr.: don Ramón Gallo Llanos.

Sentencia n.º 6/2024

Ilmo. Sr. Presidente: don José Pablo Aramendi Sánchez.

Ilmos/as. Sres./Sras. Magistrados/as:

Don Ramón Gallo Llanos.

Doña Ana Sancho Aranzasti.

En Madrid, a veintidós de enero de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento impugnación de convenios 0000255 /2023 seguido por demanda de Union Sindical Obrera -Sector Transporte Aéreo (Letrada doña Araceli Barroso Testillano) contra Iberia LAE Operadora Sociedad Unipersonal (Letrado don Adriano Gómez García-Bernal), SINDICATO COMISIONES OBRERAS (Letrado don Alberto Abad Madrid), Sindicato Confederacion General de Trabajadores (CGT) (Letrado don Luis Miguel Sanguino Gómez), Coordinadora Estatal del Sector de Handling Aéreo (Letrado don Jorge Aparicio Giménez), Sindicato Union General de Trabajadores (Letrada doña Cristina Cortés Suárez), con la intervención del Ministerio Fiscal (Ilmo. Sr. don Manuel Campoy Miñarro), sobre Conflicto Colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. don Ramón Gallo Llanos.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 16 de octubre de 2023 se presentó por USO sobre conflicto colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 255/2.023 y designó ponente señalándose, previo requerimiento de subsanación el día 21 de noviembre de 2023 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

En el acto de la vista se requirió a la parte actora para reconvirtiese la demanda a impugnación de convenio colectivo a lo que accedió concediéndosele 4 días al efecto señalándose como fecha para la vista el día 15 de enero de 2024.

Cuarto.

Presentada la subsanación, la vista se celebró el día previsto y no habiendo avenencia se procedió a la celebración del juicio en el que:

La Letrada de USO se afirmó y ratificó en su demanda y escrito de subsanación solicitando se dictase sentencia en la que se declare:

1. La nulidad parcial de la mención «contratados a tiempo completo « así como la nulidad parcial de las siglas TC y de la mención «a tiempo completo» referidas ambas al abono de dicho plus, todas ellas contenidas en el artículo 13 de la tercera parte del convenio colectivo en el párrafo donde se fija el pago del «»plus de fijo discontinuo a tiempo completo», del XXII Convenio Colectivo del XXII Convenio Colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal, publicado en el BOE número 39 por Resolución de fecha 20 de enero de 2023. (Código de convenio número: 90002660011981).

2. La nulidad parcial de la mención « a tiempo completo» contenida en el artículo 118 apartado b) punto 41 del XXII Convenio Colectivo del XXII Convenio Colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal, publicado en el BOE número 39 por Resolución de fecha 20 de enero de 2023. (Código de convenio número: 90002660011981).

Indicó que los preceptos convencionales que se impugnan contienen una discriminación en tanto que privan de un determinado complemento salarial a los trabajadores que prestan servicios de forma discontinua y a tiempo parcial respecto de los fijos discontinuos a tiempo completo en cuanto que la percepción del mismo no se encuentra vinculada al tiempo efectivamente trabajado.

A las peticiones de USO se adhirieron el resto de sindicatos comparecientes.

El letrado de Iberia se opuso a la demanda solicitando el dictado desestimatoria de la misma.

Mostrando su conformidad con los hechos 1.º a 3.º de la demanda y su disconformidad con los restantes, añadió que los fijos discontinuos a tiempo parcial se regularon en el Convenio a raíz del RDL 31/2021, y que en la actualidad los fijos discontinuos a tiempo completo son residuales, circunscribiéndose a las Islas Baleares.

Defendió que la diferencia de trato entre un colectivo y otro estaba justificado en las especiales circunstancias en que prestan su trabajo ya que;

1. los FDCT tienen un descanso semanal de 1,55 días por semana y 2 días libres semanales de forma que para llegar a los días libres se detraen días de vacaciones y festivos, constando sus calendarios aportados a las actuaciones (descriptor 43).

2. Igualmente realizan jornada de lunes a domingo 9 a 5 horas con un máximo de 45 horas, mientras que los trabajadores a tiempo parcial realizan una jornada máxima de 36 horas. TP 2 y 9 y máximo de 36.

3. Mayor volatilidad en programaciones, pues las de los trabajadores a tiempo completo se notifican con 15 días de anterioridad y las de los trabajadores a tiempo parcial con 7, por lo que hay más incidencia de las reprogramaciones por circunstancias sobrevenidas.

Seguidamente, se procedió a la proposición y práctica de la prueba, proponiéndose y practicándose la documental, así como el interrogatorio de dela demandada, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

El Ministerio Fiscal interesó el dictado de sentencia en la que se estimase la demanda.

Cuarto.

En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Hechos probados

Primero.

En el BOE de 15 de febrero de 2023 se publicó la resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal suscrito en fecha 18 de noviembre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores.–Conforme–.

Segundo.

El sindicato USO-STA tiene implantación entre el colectivo del personal de tierra, teniendo un miembro en el seno del Comité Intercentros-conforme-.

Tercero.

Obran en el descriptor 43 los calendarios de los trabajadores que prestan servicios como fijos discontinuos a tiempo completo en el Aeropuerto de Palma de Mallorca, y en los descriptores 44 y ss los de los fijos discontinuos a tiempo parcial en el resto de aeropuertos.

Cuarto.

El día 28 de septiembre de 2023 se celebró intento de mediación en el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Segundo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien el medio de prueba que se señala en cada uno de sus apartados.

Tercero.

La pretensión de impugnación de convenio colectivo que efectúa USO se circunscribe a aquellos aspectos de los arts. 13 y 118 del Convenio colectivo del Personal de Tierra de Iberia que limitan la percepción de un determinado complemento salarial a los trabajadores fijos discontinuos que prestan servicios a tiempo completo, excluyendo de su percepción a aquellos otros contratados también de forma fija discontinua pero a tiempo parcial.

Como se plasma en los antecedentes de esta resolución la empresa demandada defiende la justificación de dicho trato diferenciado en las peculiares circunstancias que

prestan servicios los trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo a los que se les detrae parte de las vacaciones y de los festivos que les corresponde para programar sus dos días libres, en la posibilidad que tienen de que se les programen jornadas diarias de hasta 45 horas, y en que están, a su juicio, más expuestos a la «volatilidad» de las reprogramaciones de jornada.

Cuarto.

Los preceptos del XXII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia LAE que se impugnan parcialmente obedecen a la siguiente redacción:

– Art. 118 de la parte primera del convenio: «Los empleados incluidos dentro del ámbito personal de este convenio percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes:

41. Plus Fijo Discontinuo a Tiempo Completo.»

– Artículo 8 de la parte tercera del convenio:

«El contrato de trabajo Fijo Discontinuo se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y la estimación de distribución horaria, que deberá ser en todo caso concretada en el momento del llamamiento.

La jornada diaria de los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos estará en función de que el contrato sea a tiempo total o a tiempo parcial.

La jornada y condiciones de trabajo de los Fijos Discontinuos contratados a tiempo establecerá en función de las necesidades a cubrir, informando a la Representación de los Trabajadores.

En todo caso, la jornada de trabajo efectiva de una persona trabajadora con contrato fijo discontinuo no podrá ser inferior al 33% de promedio en cómputo anual en proporción a sus periodos de llamamiento, con respecto a la jornada establecida para una persona trabajadora con contrato fijo a tiempo completo, referida a esos mismos periodos.

Para calcular el mínimo de horas a trabajar se deberá aplicar el 33% sobre las 1.712 horas anuales de una persona trabajadora fija a tiempo completo, y posteriormente establecer la proporción en función de los periodos efectivamente trabajados durante el año de la persona trabajadora fija discontinua.

A título de ejemplo, y para mayor claridad, a 31 de diciembre de cada año, una persona fija discontinua que hubiera tenido en total tres meses de contratación a lo largo del año, deberá haber realizado en el cómputo global de los tres meses un mínimo de 141,24 horas de jornada efectiva, repartidas en dichos periodos según las necesidades productivas. Si hubiera tenido cuatro meses, deberá haber realizado en el global 188,32 horas de jornada efectiva. Y así sucesivamente en función del tiempo total en que haya estado contratada cada año.

A partir de la entrada en vigor del convenio, el personal fijo discontinuo que sea llamado para prestar servicios tendrá una garantía de prestación mínima de tres meses consecutivos, en un periodo de referencia de doce meses, si bien esta garantía no tendrá necesariamente que ser cumplida en el primer periodo de trabajo del año, siempre que se lleve a cabo en cualquiera de los sucesivos.

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 y/o el periodo de llamamiento mínimo establecido en cada caso para el personal fijo discontinuo, se podrá acordar, en el seno de la misma, y con posterior sanción de la Comisión Paritaria del convenio sectorial, que no rija temporalmente el límite establecido en la regulación convencional aplicable en dicha empresa.»

– Artículo 13 de la parte III del convenio colectivo:

«Con el fin de facilitar el acceso de los Fijos Discontinuos durante el periodo de llamamiento obligatorio a contratos a tiempo completo al mayor número posible de trabajadores, la prestación de trabajo, se realizará, de la forma que a continuación se expone.

Reglas de cálculo en periodos de contratación a tiempo completo:

a) El número total de días de presencia (días de trabajo efectivo) durante el periodo contratado, será el resultante de restar a los días totales de contrato lo siguiente:

1. Número de días de vacaciones que correspondan según lo dispuesto en el artículo 22 de la tercera parte del convenio.

2. Número de días festivos que correspondan según lo dispuesto en el artículo 10 de la tercera parte del convenio.

3. Días de descanso semanal de conformidad con lo establecido en la normativa vigente de aplicación. El número total de días de descanso semanal a disfrutar durante el periodo de contratación, debe ser como mínimo el equivalente a la suma de 1,55 días por cada semana contratada.

b) El promedio de horas por cada día de presencia será de 7,54 horas/día.

La aplicación de libranzas en domingo se realizará de acuerdo con las posibilidades reales, en función de la evolución de la contratación y configuración de las cargas de trabajo.

Se garantizará en dicho periodo de contratación a tiempo completo la libranza de dos días libres semanales en el cómputo del contrato.

Los días de “no presencia” o de descanso de la persona trabajadora, que podrán comprender días de vacaciones, descanso semanal, y/o festivos, se fijarán por la Empresa preferentemente un día semanal consecutivo al señalado como libranza semanal, excepto imposibilidad por necesidades del servicio.

El resto de días de vacaciones del trabajador se disfrutará según lo establecido en este mismo artículo para la elección de vacaciones.

La jornada de trabajo será de lunes a domingo, con un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de cinco horas diarias, cuyo horario se fijará por la Dirección en cada momento en función de las necesidades reales de la carga de trabajo.

La Empresa elaborará los horarios de trabajo semanales según el párrafo anterior, procurando agrupar los mismos en franjas de horarios similares y cambiando periódicamente. Una vez elaborados los horarios por la empresa se publicarán con una antelación mínima de quince días a la fecha de su realización.

Elección de vacaciones: La elección del periodo de vacaciones se realizará en función de los siguientes puntos, aplicando los medios telemáticos establecidos por la compañía, salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores de un determinado centro de trabajo.

1. Grupo de llamamiento: Entendiendo por tal, el número de trabajadores mejorados a tiempo completo con el mismo periodo y fecha de contratación.

2. Puntuación: La puntuación se obtendrá aplicando los baremos establecidos en convenio para las vacaciones, al total de días disfrutado el año anterior como fijo discontinuo, con independencia del grupo de llamamiento en que fuese disfrutado en el año en curso, estableciendo una proporcionalidad para todos los trabajadores a 30 días.

Aquellas personas trabajadoras que en el año inmediatamente anterior no hayan disfrutado de estos periodos y por tanto no pueda calcularse su puntuación serán los últimos en el ranking de vacaciones ordenados por la antigüedad del primer contrato. En el caso de reincorporaciones de bajas y excedencias, el año de la reincorporación, realizarán la petición de vacaciones en último lugar.

3. Desempate: Si dos o más trabajadores coincidieran en grupo y puntuación, el orden de elección se establecerá en función del Escalafón de llamamiento y en el mismo orden que este establece.

4. Porcentajes: La Dirección de la empresa establecerá, antes del inicio del periodo de llamamiento, en cada centro de trabajo, el porcentaje de personas que pueden disfrutar de vacaciones, por colectivo y cuadrante.

Asimismo y con antelación suficiente a la fijación de los referidos porcentajes, la Dirección de la Compañía informará a los representantes de los trabajadores en los respectivos centros de trabajo.

Para establecer el citado porcentaje, se atenderá a las necesidades de producción, especialmente, a las cargas de trabajo, a los periodos de mayor actividad y a las particularidades operativas de cada centro de trabajo.

Para cada centro de trabajo, se garantiza un cupo mínimo del 4 % mensual por grupo de trabajadores homogéneo.

En atención a las especiales condiciones en las que prestan sus servicios los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos contratados a tiempo completo según lo previsto en este artículo, se les abonará un plus mensual de FDTTC (plus de Fijo Discontinuo a Tiempo Completo), según el importe establecido en el anexo I.

El número de personas que tendrá acceso a la contratación a tiempo completo recogida en este artículo, se fijará en cada momento por la Empresa, en función de las cargas de trabajo, informando puntualmente al Comité de Centro.

El personal así afectado por este artículo, se registrará por su contenido y será de aplicación preferente sobre lo dispuesto con carácter general en el articulado de esta Tercera Parte.

Se garantizará en el periodo de vacaciones la libranza de un fin de semana, salvo renuncia por parte del trabajador.»

Quinto.

La cláusula 4 del acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la Unice, el Ceep y la Ces, publicado por la Directiva 97/81 dispone lo siguiente:

«1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.»

Dicha norma se encuentra actualmente traspuesta al Derecho Interno en el art. 12.4 d) del E.T en los términos siguientes:

«d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. 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, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.»

La doctrina de la Sala IV del TS interpretando estos preceptos aparece reflejada en la STS de 13-9-2023 –rec. 218/2021– de la forma siguiente:

«Como subrayan las SSTS 5 mayo 2006 (rec. 18/2015) y 936/2020 de 23 octubre (rec. 50/2019) la clave para resolver el litigio se encuentra en el art. 12.4.d ET, que contiene una regla general de equiparación de derechos entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, a las que contraponen como excepciones aquellos derechos cuya naturaleza justifique su disfrute proporcional en función del tiempo trabajado,

subrayando que la regla general y sus excepciones se acomoda plenamente a lo dispuesto en el artículo 4 de la Directiva 97/81 del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, para el acceso a particulares condiciones de empleo, a un periodo de antigüedad, a una duración del trabajo o condiciones salariales, y en lo que respecta al salario al Convenio núm. 175 de la OIT.

Partiendo del carácter imperativo de lo dispuesto en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, y a las exigencias legales de «igualdad» genérica y «proporcionalidad», en su caso - sentencia de 23 de enero de 2009 (recurso casación 1941/2008), ha aplicado este criterio de proporcionalidad en relación al tiempo de trabajo, en las materias siguientes: a) plus de antigüedad (en trabajadores con jornada reducida: sentencias de 25-05-2004, 21-01-2005 y 15-03-2005 (recursos casación 61/003, 24/2003 y 10/2003; b) permisos por asuntos propios: sentencia de 5-09-2006 (recurso casación 103/2005); c) ayudas sociales: sentencia de 05-05-2006 (recurso casación 18/2005); plus de penosidad por trabajo en domingo: sentencia de 24-07-2007 (recurso casación 73/2006), complemento salarial de devengo anual: sentencia de 29-03-2011 (recurso casación 141/2010; plus de vestuario: sentencia de 10-06-2014, recurso de casación 209/2013; el plus asistencia: sentencia de 10-11-2017, recurso de casación 188/2016 y plus de distancia y transporte y mantenimiento de uniformes: sentencia de 22-03-2018, rcud. 1334/2018.

Por consiguiente, es criterio de la Sala que la equiparación entre trabajadores fijos y trabajadores a tiempo parcial debe ser plena, cuando el derecho en juego sea indivisible, mientras que deberán reconocerse proporcionalmente, cuando los derechos sean medibles en función del tiempo de trabajo, considerándose que ese es el factor decisivo, sin que sea relevante que el convenio colectivo no haya distinguido entre una clase y otra de trabajadores, como subrayamos en STS 10- 11-2017, rec. 188/2016, donde advertimos «...que el Convenio no especifique nada en orden a la extensión del disfrute y a la razón de ser del permiso, no significa, como se entiende en la sentencia recurrida, que haya de aplicarse sin más el principio de igualdad en términos absolutos, porque, como señala acertadamente la recurrente, ese silencio no ha impedido que se haya aplicado la regla de la proporcionalidad en cuanto a los salarios y a los otros derechos que por su naturaleza sean medibles, y no aplicarlo por el contrario a aquellos otros derechos (como la ayuda de escolaridad, minusválidos, seguro de vida y de accidentes etc.) que por su naturaleza indivisible se le reconocen en plena igualdad con los trabajadores a jornada completa».

5. Conclusiones.

A) De cuanto antecede, que podría ampliarse con numerosos supuestos de jurisprudencia (eurounitaria, constitucional, ordinaria), interesa destacar unas sencillas conclusiones:

1.ª) Presupuesto para que opere la proscripción discriminatoria es que se aprecie un trato diverso.

2.ª) La apreciación de eventuales justificaciones razonables del trato diverso ha de llevarse a cabo ponderando las características de la actividad y el tipo de condición laboral en juego.

3.ª) Hay que evitar las discriminaciones tanto directas como indirectas.

B) No existe un principio de igualdad absoluta, sino de equiparación de derechos, con la proporcionalidad como vector complementario siempre que sea adecuado. Como venimos diciendo desde tiempo atrás la equiparación entre trabajadores fijos y trabajadores a tiempo parcial debe ser plena cuando el derecho en juego sea indivisible, mientras que deberán reconocerse proporcionalmente cuando los derechos sean medibles en función del tiempo de trabajo.»

Sexto.

En el presente caso, el denominado complemento fijo discontinuo a jornada completa no hace sino establecer un trato diferenciado entre trabajadores fijos discontinuos a jornada completa y trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial basado en circunstancias ajenas al tiempo efectivamente trabajado por lo que con arreglo a la doctrina arriba transcrita debemos estimar la demanda y declarar la ilegalidad de aquella diferenciación que se efectúa en el convenio colectivo.

Se trata de un complemento salarial de naturaleza indivisible en la terminología de la doctrina expuesta de forma que se percibe por el mero hecho de desempeñar la jornada a tiempo completo, y que se encuentra completamente desvinculado de criterio alguno que justifique la aplicación del principio «pro rata temporis», que ni siquiera se aplica pues los trabajadores con jornada parcial directamente no perciben cantidad alguna por este concepto.

A ello hemos de añadir que las ninguna de las justificaciones ofrecidas por la empresa justifican el trato diferenciado entre los dos colectivos con arreglo a la doctrina expuesta.

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

FALLAMOS

Estimamos la demanda interpuesta por uso, a la que se han adherido UGT, CC. OO., CGT Y CESHSA y declaramos:

1. La nulidad de la mención «contratados a tiempo completo «así como la nulidad parcial de las siglas TC y de la mención «a tiempo completo» referidas ambas al abono de dicho plus, todas ellas contenidas en el artículo 13 de la tercera parte del convenio colectivo en el párrafo donde se fija el pago del «plus de fijo discontinuo a tiempo completo», del XXII Convenio Colectivo del XXII Convenio Colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal, publicado en el BOE núm. 39 por Resolución de fecha 20 de enero de 2023.

2. La nulidad de la mención «a tiempo completo» contenida en el artículo 118 apartado b) punto 41 del XXII Convenio Colectivo del XXII Convenio Colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal, publicado en el BOE núm. 39 por Resolución de fecha 20 de enero de 2023.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0255 23; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0255 23, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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

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