

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22225 *Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo relativa al V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.*

Vista el fallo de la Sentencia n.º 292/2025, de fecha 8 de abril de 2025, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo –Recurso de casación n.º 153/2023–, sobre impugnación de convenios colectivos, que estima parcialmente el recurso de casación interpuesto por el sindicato Confederación General del Trabajo contra la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional n.º 37/2023, dictada en fecha 21 de marzo de 2023, relativa al V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005),

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 19 de septiembre de 2022 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 (REGCON), del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de octubre de 2022.

Segundo.

El día 17 de octubre de 2025 ha tenido entrada en el registro general del Ministerio la antecitada Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 8 de abril de 2025, en cuyo fallo se acuerda estimar parcialmente el recurso de casación interpuesto por el sindicato Confederación General del Trabajo, casar y anular la también antecitada Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de marzo de 2023, y decretar en consecuencia «la nulidad parcial del artículo 28 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, procediendo lo siguiente:

- a) La supresión de la referencia al personal fijo a tiempo completo del párrafo primero del apartado 10 del precepto.
- b) La supresión de la locución “con el plus FTP” del párrafo segundo del apartado 10 de la norma convencional reseñada.
- c) La supresión de la referencia al personal fijo a tiempo completo del párrafo primero del apartado 11 del artículo indicado.
- d) La supresión de la alusión al personal fijo y al plus de jornada irregular de los párrafos primero y tercero, respectivamente, del apartado 13 del precepto referenciado.»

Igualmente, se decreta «la nulidad parcial del artículo 35 del convenio colectivo citado, suprimiendo la referencia al trabajador fijo a tiempo completo del párrafo primero del precepto y la siguiente expresión del mismo in fine:

«También será incompatible, a su vez, con el Plus FTP.»

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 éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 8 de abril de 2025, recaída en el recurso de casación n.º 153/2023, relativa al V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de octubre de 2022, 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, 21 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CASACIÓN núm.: 153/2023

Ponente: Excm.a Sra. doña Ana María Orellana Cano.

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. don Alfonso Lozano De Benito.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 292/2025

Excmos. Sres. y Excm.a Sra.:

Don Antonio V. Sempere Navarro.

Don Sebastián Moralo Gallego.

Don Juan Molins García-Atance.

Don Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.

Doña Ana María Orellana Cano.

En Madrid, a 8 de abril de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado don Luis Miguel Sanguino Gómez en representación de Confederación General del Trabajo contra la sentencia número 37/2023 dictada por el la Audiencia Nacional Sala de lo Social de fecha 21 de marzo de 2023, procedimiento impugnación de convenios en actuaciones seguidas en virtud de demanda en materia de impugnación del «V convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos» formulada por la Confederación General del Trabajo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida CCOOFSC, (Federación de Servicios a la Ciudadanía), representada por el letrado don Alberto Abad

Madrid; la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra de Aeropuertos, representada por el letrado don Urbano Blanes Aparicio, FESMC-UGT, representada por la letrada Cristina Cortés Suárez; la Unión Sindical Obrera (USO), representada por la letrada M.^a Eugenia Moreno Díaz y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente la Excm. Sra. doña Ana María Orellana Cano.

Antecedentes de hecho

Primero.

Por la representación letrada de la Confederación General del Trabajo se interpuso demanda de impugnación del V convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia en virtud de la cual: «Se decrete la Nulidad por conculcar la Legalidad vigente:

1. De la disposición final segunda del «IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos» así como las denominadas «Tablas PMR», introducidas en el anexo II del «V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos».

2. Del inciso «(...) preaviso de tres días (...)» en el primer párrafo, así como del segundo párrafo, del artículo 21.5.5 del «V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos», que establece «(...) 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 las tales necesidades a la representación social (...)».

3. De las referencias al «personal fijo a tiempo completo» de los primeros párrafos de los apartados 10 y 11, y de la mención al «Plus FTP» en el último párrafo del apartado 10, todos del artículo 28.

4. De la referencia al «personal fijo», además de la mención al «plus de jornada irregular», contenidas en el primer y tercer párrafo, respectivamente, del apartado 13 del artículo 28.

5. De la mención al carácter «fijo a tiempo completo» del trabajador, y de la frase «(...) También será incompatible, a su vez, con el Plus FTP (...)», contenidas en el primer y segundo párrafo, respectivamente, del artículo 35.

Todos del «V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos», condenando a las partes a estar y pasar por dicha declaración de Nulidad, y demás pronunciamientos que en Derecho procedan».

Segundo.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Tercero.

Con fecha 21 de marzo de 2023, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional Sala de lo Social, cuya parte dispositiva dice: «Fallamos: Desestimamos la demanda formulada por el sindicato Confederación General del Trabajo frente a Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos-ASEATA, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, Unión Sindical Obrera a quienes absolvemos de las pretensiones en su contra.» (sic)

Cuarto.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «Primero. La Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, registra y publica el V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE de 17 de octubre de 2022) que se da por reproducido.

Dicho convenio se suscribió 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.

Segundo. CGT sindicato demandante cuenta con presencia sindical en el sector que no ha sido cuestionada.

Se han cumplido las previsiones legales.» (*sic*)

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Confederación General del Trabajo.

El recurso fue impugnado por CCOO-FSC, Asociación de Empresas de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, FESMC-UGE, la Unión Sindical Obrera (USO) y el Ministerio Fiscal.

Sexto.

Conferido traslado al Ministerio Fiscal por escrito de fecha 24 de mayo de 2023, interesó la impugnación parcial del recurso formalizado, y consideró que procede ser estimado en parte; la Sala lo admitió a trámite, quedando conclusos los autos para señalamiento de fallo cuando por turno correspondiera.

Séptimo.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 1 de abril de 2025, fecha en que tuvo lugar.

Fundamentos de Derecho

Primero.

1. La controversia suscitada en el presente recurso de casación se centra en el análisis de la posible nulidad por ilegalidad de los siguientes preceptos y disposiciones del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos:

a) De la disposición final segunda contenida en el apartado primero del Acuerdo integrado en el Acta de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (*handling*), incorporada en el anexo II del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos; y de las denominadas «Tablas PMR» del apartado tercero del citado Acuerdo, por considerar que introduce una doble escala salarial perjudicial para las personas trabajadoras que realizan funciones de asistencia a personas con movilidad reducida (PMR), en comparación con las personas trabajadoras que realizan el resto de los servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (*handling*).

b) De la supresión del preaviso de tres días del artículo 21.5.5, en el primer y en el segundo párrafo, pues según el sindicato actor esta norma convencional contempla una distribución irregular de la jornada a voluntad de la empresa, en cuanto que supone redistribuir la jornada previamente determinada a través de un pacto de horas

complementarias, por lo que debe ajustarse al preaviso de cinco días del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) De la referencia al personal fijo a tiempo completo en los apartados 10 y 11 del artículo 28 del convenio colectivo y, al plus FTP del segundo párrafo del apartado 10, así como la alusión al personal fijo y al plus de jornada irregular del apartado 13 del artículo 28; y, de la mención al personal fijo a tiempo completo en el primer párrafo del artículo 35 y, de la última frase del artículo 35, que recoge la incompatibilidad con el plus FTP. Se invoca que resulta contraria al principio de igualdad retributiva, la exclusión de la percepción de los pluses de jornada irregular y de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad a las personas trabajadoras con relación laboral de duración determinada y/o a tiempo parcial, así como del plus FTP al personal que ostenta la condición de trabajador a tiempo completo.

2. La Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 37/2023, de 21 de marzo, dictada en los autos 4/2023, desestima la demanda formulada por el sindicato Confederación General del Trabajo frente a la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos-ASEATA, la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y, Unión Sindical Obrera, con intervención del Ministerio Fiscal, sobre impugnación convenio colectivo.

3. El sindicato demandante formula recurso de casación en el que, con adecuado amparo procesal, como único motivo de recurso, se denuncia la infracción, en primer lugar, de los artículos 14 de la Constitución y 28 del Estatuto de los Trabajadores; en segundo lugar, del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores; y, en tercer lugar, de los artículos 12.4 d), 15.6, 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores, 14 de la Constitución y de la Directiva 1990/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.

4. El Ministerio Fiscal en su informe solicita la estimación parcial del recurso de casación. De este modo, impugna el recurso en relación con los dos primeros apartados del único motivo, solicitando su desestimación.

Y, alega que habría de estimarse el último apartado del referido motivo y, en consecuencia, decretarse la nulidad del artículo 28.10 y 11 del convenio colectivo de aplicación pues excluye, sin justificación objetiva y razonable, de la percepción del plus de jornada irregular y del plus de turnicidad, flexibilidad y disponibilidad, al personal no fijo y fijo a tiempo parcial, que realice su prestación en régimen de jornada irregular o en régimen de turnos programados por la empresa. También considera que procedería declarar la nulidad del artículo 28.13 del convenio colectivo al excluir de la percepción del plus FTP, al personal no fijo y fijo a tiempo completo, también sin justificación objetiva y razonable.

5. El sindicato demandado CC.OO-FSC (Federación de Servicios a la Ciudadanía), la Asociación de empresas de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, la Unión Sindical Obrera (USO) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) presentaron escritos de impugnación del recurso en los que solicitaron la desestimación del recurso de casación y la confirmación de la sentencia recurrida.

Segundo.

1. Con carácter previo, se ha de resaltar el objeto de la modalidad procesal especial de impugnación del convenio colectivo estatutario y, el alcance de la presente sentencia.

2. Se tramitan por la modalidad procesal especial de impugnación de convenios colectivos las demandas por ilegalidad del convenio colectivo o por lesividad frente a terceros.

En el presente litigio, estamos en presencia de un proceso de impugnación del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, por ilegalidad parcial, debiendo circunscribirse la presente sentencia a estimar o desestimar el recurso de casación y, en el primer caso, casar la sentencia recurrida total

o parcialmente, decretando la nulidad parcial del convenio colectivo en los preceptos que se consideren contrarios a la legalidad vigente.

Excede del objeto de este procedimiento establecer la interpretación debida de los preceptos del convenio colectivo, que sólo podrá llevarse a cabo a los efectos de determinar si se ajusta o no a la legalidad y que, en todo caso, no formará parte del fallo.

El fallo se limitará a declarar o no la nulidad total o parcial de los preceptos del convenio colectivo de aplicación.

En el caso de estimarse la nulidad total o parcial, ha de tenerse en cuenta que los órganos judiciales carecen de competencia para dar nueva redacción a los preceptos cuya nulidad se decrete, ya que esta labor corresponde a la Comisión Negociadora del convenio colectivo.³

Si se decreta la nulidad, parcial en este caso, del convenio colectivo la sentencia que recaiga habrá de comunicarse a la Autoridad laboral y, deberá publicarse en el Boletín Oficial en el que se haya publicado el convenio colectivo.

En este sentido se pronunció la STS 954/2024, de 26 de junio (rec. 162/2022).

Tercero.

1. La parte recurrente denuncia, como único motivo de casación, con adecuado amparo procesal, en primer lugar, la infracción de los artículos 14 de la Constitución y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

La parte actora solicita, de un lado, la declaración de nulidad de la disposición final segunda contenida en el apartado primero del Acuerdo integrado en el Acta de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (*handling*), incorporada en el anexo II del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. Y, de otro, que se decrete la nulidad de las denominadas «Tablas PMR» del apartado tercero del citado acuerdo. Y ello, por considerar el sindicato demandante que introducen una doble escala salarial perjudicial para las personas trabajadoras que realizan funciones de asistencia a personas con movilidad reducida (PMR), en comparación con las personas trabajadoras que realizan el resto de los servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (*handling*).

2. En el anexo II del V Convenio colectivo general del sector, se incluyen las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo de 28 de abril y de 30 de mayo de 2022. En esta última, los firmantes acordaron prorrogar los efectos de lo pactado en el Acuerdo de 28 de abril de 2022 hasta el 15 de junio de 2022.

En la exposición del Acuerdo de 30 de mayo de 2022, la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras pusieron de manifiesto la existencia de discrepancias respecto de la aplicación del porcentaje de revisión salarial por diferencial del índice de precios, correspondiente al año 2021, que fueron solventadas por el Acuerdo de 28 de abril de 2022, que adicionó al IV Convenio colectivo, una cláusula final única que, regulaba las reglas de aplicación del incremento salarial previsto en el artículo 26 para el año 2021.

En el apartado primero del Acuerdo de 30 de mayo de 2022, –que regula las reglas de aplicación del incremento salarial previsto en el artículo 26 del convenio sectorial, para el año 2021, para los servicios de personal con movilidad reducida (PMR)–, las partes introdujeron una disposición final segunda aplicable, de forma exclusiva y excluyente a los servicios de asistencia a las personas con movilidad reducida (PMR), del siguiente tenor:

«Una vez conocido el IPC real de 2021 y, aplicando al mismo el incremento de dos puntos al que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el artículo 26 de convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3 %, queda por aplicar un diferencial

del 5,5 %, que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del período que continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento.

A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2023 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos del 1 de enero de 2024, se aplicará un incremento del 1,5 %; y, con efectos del 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante.

Se acompañan al presente acta, a título informativo, las tablas resultantes de la aplicación del presente acuerdo y de lo dispuesto en el acta de 29 de abril de 2022, relativa a los incrementos salariales del V convenio colectivo sectorial.»

Las previsiones contenidas en esta disposición final se cuantificaron en las Tablas PMR reflejadas en el propio convenio colectivo tras el Acuerdo de 30 de mayo de 2022.

3. La parte recurrente alega que esta disposición final segunda implanta una doble escala salarial, que perjudica a los trabajadores que prestan los servicios de personal con movilidad reducida (PMR), como se extrae del análisis comparativo entre las Tablas PMR y las contenidas en el anexo I del V Convenio colectivo, para el personal de servicios auxiliares que pertenece al mismo grupo profesional que el que realiza los servicios de atención a personas con movilidad reducida. Y así, el incremento retributivo del 5,5 % pendiente de aplicar, conforme al IV Convenio colectivo, para el año 2021, se hace efectivo para el personal de servicios auxiliares el 1 de enero de 2021 y para los trabajadores que prestan los servicios de personal con movilidad reducida el 1 de enero de 2023. Y, para los años posteriores, los primeros alcanzan el incremento total el 1 de enero de 2023 y, los segundos no lo hacen hasta el 1 de enero de 2025.

4. La doble escala salarial supone la introducción de un distinto tratamiento o de una diferencia de cuantía en determinados conceptos de la estructura retributiva, por las cláusulas de los convenios colectivos, o por las decisiones o prácticas empresariales. Es consolidada la doctrina del Tribunal Constitucional sentada al respecto.

En cuanto al principio de igualdad, ha de resaltarse que el artículo 14 de la Constitución, como declaró, entre otras, la STC 112/2017, de 16 de octubre (rec. 5547/2016), –reiterando lo indicado por la STC 36/2011, de 28 de marzo (rec. 6199/2007)–, se configura como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, por lo que, las diferencias que se introduzcan deberán estar justificadas suficientemente, ser fundadas y razonables, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados y, no resultar desproporcionadas.

Junto al principio de igualdad, también contempla el artículo 14 del texto constitucional el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Esta última referencia genérica evidencia que la relación constituye un *numeros apertus* (lista abierta) y, precisamente, en materia retributiva, la diferencia salarial podrá resultar discriminatoria por razón de cualquier condición o circunstancia personal o social que afecte a las personas trabajadoras.

Atendiendo a lo anterior, se ha de colegir que, dada la eficacia normativa de los convenios colectivos, que se incardinan en el sistema de fuentes del Derecho, conforme al artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, la autonomía colectiva sólo podrá establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo si existe una justificación objetiva, razonable y proporcional. Habrá de analizarse, por tanto, el caso concreto y el alcance del principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, siendo ajustada a derecho la diferencia salarial siempre que concurra la necesaria justificación objetiva y razonable, así como la proporcionalidad de las consecuencias de la diversidad de tratamientos o regímenes, en relación con la finalidad perseguida. En este sentido, se pronunció la STC 27/2004, de 4 de marzo (rec. 3644/2000).

5. Por otra parte, es reiterada la jurisprudencia sentada por esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, sobre la doble escala salarial prevista en los convenios colectivos, entre otras, en la STS 630/2021, de 15 de junio (rec. 69/2020), STS 137/2021, de 2 de

febrero (rec. 43/2019), STS 1006/2020, de 17 de noviembre (rcud 3068/2018), STS 120/2017, de 14 febrero (rec. 43/2016) y STS 986/2018, de 28 de noviembre (rec. 193/2015). Todas ellas se pronuncian en relación con el complemento de antigüedad y, aunque se trate de un supuesto diferente al de autos, la doctrina que establecen es aplicable también al presente procedimiento.

6. Pues bien, la parte recurrente solicita la nulidad de la disposición final segunda introducida en el apartado primero del Acuerdo de 30 de mayo de 2022 y de las Tablas PMR, incluidas en el anexo II del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

Este apartado primero del Acuerdo regula las reglas de aplicación del incremento salarial previsto en el artículo 26 del convenio sectorial, para el año 2021, aplicable, de forma exclusiva y excluyente para los servicios de personal con movilidad reducida (PMR).

Y, la disposición final segunda, cuya nulidad se propugna, establece que el incremento retributivo del 5,5 % pendiente de aplicar, conforme al IV Convenio colectivo, para el año 2021, se hace efectivo el 1 de enero de 2023 para los trabajadores que prestan los servicios de personal con movilidad reducida y, para los años posteriores, el 1 de enero de 2025. Y así se refleja en las Tablas PMR del mismo anexo II del citado convenio colectivo.

Sin embargo, para el resto del personal, –incluido el personal de servicios auxiliares, que pertenece al mismo grupo profesional–, según la disposición final única incluida en el apartado primero del Acuerdo de 28 de abril de 2022 del anexo II del convenio colectivo, con efectos del 1 de enero de 2021 se aplicó un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos del 1 de enero de 2022, se aplicó un incremento del 1,5 %; y, con efectos del 1 de enero de 2023, el 2 % restante.

Efectivamente, por tanto, se aprecia una diferencia retributiva, por lo que, para determinar si es ajustada a derecho, habrá de examinarse si concurre una justificación objetiva, razonable y proporcionada.

La justificación del diferente tratamiento en la aplicación de los incrementos retributivos indicados se hace constar por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores integrantes de la Mesa Negociadora del convenio colectivo en los apartados 3, 4 y 5 de la exposición del Acuerdo de 30 de mayo de 2022. Y se centra en la diferente situación de las empresas que prestan servicios de asistencia a personal con movilidad reducida (PMR), que se asignan mediante una adjudicación directa, ya realizada y que se encontraba en vigor, por parte del gestor Aeroportuario (AENA). Por el contrario, la actividad de *handling*, estaba pendiente de ser adjudicada en los siguientes concursos que se publicaran, donde el cliente final eran las compañías aéreas. Esta circunstancia fue decisiva para que la representación sindical en la Mesa Negociadora del convenio colectivo aceptara una aplicación del incremento salarial, diferida en el tiempo.

Concretamente, a los efectos que nos ocupan, la STS 625/2022, de 6 de julio (rec 1914/2020) declaró que la diferencia salarial prevista en el convenio colectivo sólo procede cuando se base en una justificación objetiva y razonable y, sea proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada por unos o por otros dentro del ámbito de cobertura del convenio. Reconoce, consiguientemente, la diferencia en la actividad llevada a cabo en el seno de la relación laboral como causa justificadora del distinto trato retributivo, lo que enlaza con el principio de igual retribución a trabajo de igual valor, consagrado en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, interpretado *a sensu contrario*. Por lo tanto, dada la distinta actividad desempeñada por las empresas encargadas de los servicios del personal de movilidad reducida y las empresas de *handling*, con la consiguiente diferencia en la concreta prestación de los servicios de los trabajadores contratados por unas y otras, se ha de colegir que concurre una justificación objetiva, razonable y proporcional para la aplicación de los incrementos retributivos de forma también diferente.

A mayor abundamiento, se ha de resaltar que este trato diferente no se ha perpetuado en el tiempo. Por el contrario, el 1 de enero de 2025 se alcanzó también el incremento total por el personal de los servicios a personas con movilidad reducida. Esta circunstancia avala también la concurrencia de una justificación objetiva, razonable y proporcionada de la diferencia retributiva, como afirmaron la STS 968/2023 de 14 de noviembre (rec. 184/2021) y las STSS de 5 de julio de 2006 (rec. 95/2005) y de 27 de septiembre de 2007 (rec. 37/2006).

7. De lo expuesto, se extrae que no procede decretar la nulidad de la disposición final segunda introducida en el apartado primero del Acuerdo de 30 de mayo de 2022 ni de las Tablas PMR, incluidas en el anexo II del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. En consecuencia, se desestima esta primera pretensión del único motivo de casación.

Cuarto.

1. En segundo lugar, la parte recurrente denuncia, la infracción del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. El sindicato demandante solicita que se decrete la nulidad del artículo 21.5.5 del convenio colectivo de aplicación, suprimiéndose en el primer párrafo de la norma convencional, el plazo de preaviso de tres días y, el segundo párrafo completo.

2. El artículo 21 del convenio colectivo regula las modalidades de contratación, dedicándose el apartado 5 al contrato fijo a tiempo parcial. Concretamente, el artículo 21.5.5 establece lo siguiente:

«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 la persona 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 la persona 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.»

3. El párrafo primero del artículo 21.5.5 anteriormente transcrito, por tanto, faculta a la empresa para cambiar la jornada y el horario de las personas trabajadoras, utilizando para ello el pacto de horas complementarias, con un preaviso de tres días, cuando se produzcan cambios, incrementos o disminución de vuelos o, cuando así lo exija la carga de trabajo.

La parte recurrente invoca que estamos en presencia de una distribución irregular de la jornada del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores y que, consiguientemente, el plazo de preaviso ha de ser de cinco días y no de tres.

4. El artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores regula la distribución irregular de la jornada en los siguientes términos:

«Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.»

Por otra parte, el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores contiene el régimen jurídico de las horas complementarias que son las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, estableciendo en el apartado d) lo siguiente:

«El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.»

5. El pacto de horas complementarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial es distinto de la distribución irregular de la jornada, pues mientras que el pacto de horas complementarias supone un incremento de la jornada acordada en tanto en cuanto conlleva una adición a las horas ordinarias pactadas; sin embargo, en la distribución irregular de la jornada, puede que no se produzca un cambio de la duración de la jornada pactada, o puede producirse un exceso o un defecto de la misma.

Son mecanismos diferentes y, por lo tanto, cuando el artículo 21.5.5 párrafo primero del convenio colectivo de aplicación permite al empresario cambiar la jornada y el horario establecido, haciendo uso del pacto de horas complementarias suscrito por la persona trabajadora, ha de acudirse a la interpretación gramatical de la norma convencional, primera pauta hermeneútica de las normas y de los contratos, conforme a los artículos 3.1 y 1281 del Código Civil, dada la doble naturaleza del convenio colectivo, y concluir que estamos en presencia del uso del pacto de horas complementarias y no ante una distribución irregular de la jornada.

El artículo 12.5 d) del Estatuto de los Trabajadores contempla un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior. Consiguientemente, el convenio colectivo de aplicación ha acogido este plazo mínimo, que es ajustado a derecho, por lo que no procede la supresión solicitada por el sindicato actor.

6. Reclama también la parte recurrente la supresión del segundo párrafo del artículo 21.5.5 del convenio colectivo, con base en los mismos argumentos.

Este párrafo regula el supuesto de imposibilidad del cumplimiento del plazo de preaviso de tres días, cuando surjan necesidades imprevistas, en cuyo caso, la empresa podrá igualmente variar la jornada y/o el horario, preavisando al trabajador e informando previamente a la representación social. Por lo tanto, no se exige plazo mínimo de preaviso.

Pues bien, dado que el propio artículo 12.5 d) del Estatuto de los Trabajadores permite que el convenio colectivo fije un plazo de preaviso inferior a los tres días, se ha de concluir que, para estos supuestos excepcionales, se ha hecho uso por la negociación colectiva de esta facultad.

7. Consiguientemente, el artículo 21.5.5 del convenio colectivo se ajusta a la normativa aplicable, por lo que no procede la declaración de nulidad solicitada por la parte actora, debiendo desestimarse también esta pretensión.

Quinto.

1. La parte recurrente denuncia, dentro del único motivo de recurso de casación, en tercer lugar, la infracción de los artículos 12.4 d), 15.6, 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores, 14 de la Constitución y, de la Directiva 1990/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.

2. El sindicato demandante y recurrente solicita la declaración de la nulidad del artículo 28 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos en los siguientes aspectos:

a) La supresión de la referencia al personal fijo a tiempo completo del párrafo primero del apartado 10 del precepto.

b) La supresión de la locución «con el plus FTP» del párrafo segundo del apartado 10 de la norma convencional reseñada.

c) La supresión de la referencia al personal fijo a tiempo completo del párrafo primero del apartado 11 del artículo indicado.

d) La supresión de la alusión al personal fijo y al plus de jornada irregular de los párrafos primero y tercero, respectivamente, del apartado 13 del precepto referenciado.

3. También se solicita la supresión de la referencia al trabajador fijo a tiempo completo del párrafo primero del artículo 35 del convenio colectivo y de la siguiente expresión del artículo 35 in fine del mismo:

«También será incompatible, a su vez, con el Plus FTP.»

4. El artículo 28 del convenio colectivo de aplicación regula lo que denomina otros conceptos retributivos, contemplando en el apartado 10 el plus de jornada irregular; en el apartado 11, el plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad; y, en el apartado 13, el plus FTP.

El apartado 10 del artículo 28 del convenio colectivo establece lo siguiente:

«Plus de jornada irregular. El personal fijo a tiempo completo que realice su prestación en régimen de jornada irregular a que se refieren los artículos 22.4 y 35 del presente convenio percibirá mensualmente, como concepto fijo, la cantidad de 128,13 euros, una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo 26 del presente convenio. El percibo de este complemento no será en ningún caso acumulable con el complemento de festivo.

Dado que los horarios que realizan los trabajadores sujetos a jornada irregular no tienen la consideración de turno, este plus es incompatible con el Plus de Turnicidad/Disponibilidad/Flexibilidad y con el Plus FTP, regulados en este mismo artículo.»

Por otra parte, el apartado 11 del artículo 28 del convenio colectivo dispone lo siguiente:

«Plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad. El personal fijo a tiempo completo que realice su prestación en régimen de turnos programados por la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del presente convenio, percibirá por este concepto, como concepto fijo, las cantidades establecidas a continuación:

Por dos turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 73,92 euros una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo 26 del presente convenio.

Por tres turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 98,56 euros una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo 26 del presente convenio.

Por cuatro turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 113,35 euros una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo 26 del presente convenio.

Por cinco o más turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 128,13 euros una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo 26 del presente convenio.

No procederá el abono de este complemento en los casos en que no se realicen turnos de manera efectiva por cualquier causa (limitación de turno fijo, reducción de jornada con concreción horaria que excluya la turnicidad, solicitud del trabajador, etc...).

Este plus es incompatible con el Plus de jornada irregular y con el Plus FTP, regulados en este mismo artículo.»

Y el apartado 13 de la citada norma convencional obedece al siguiente tenor:

«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.»

El artículo 35 del convenio colectivo de aplicación, que regula la jornada irregular, declara lo siguiente:

«Se considera jornada irregular aquella en la que el trabajador fijo a tiempo completo realiza su prestación en forma no regular, con respeto en todo caso del límite máximo de la jornada establecida en cómputo anual en el artículo 32 del presente convenio. La prestación de trabajo bajo la modalidad de turnos rotatorios no tiene la consideración de jornada irregular.

El personal afecto a esta modalidad de distribución de jornada percibirá el Plus de Jornada Irregular regulado en el artículo 28. Dado que los horarios que realiza el personal afecto a esta modalidad de distribución de jornada no tienen consideración de turno, este plus es incompatible con el plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad.

También será incompatible, a su vez, con el Plus FTP.»

5. Del tenor literal de los preceptos transcritos se extrae, de un lado, que el plus de jornada irregular y el plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad sólo se les reconoce al personal fijo a tiempo completo y, que el plus FTP sólo puede percibirlo el personal fijo a tiempo parcial. Y, de otro, que el plus de jornada irregular y el plus FTP son incompatibles.

Invoca la parte recurrente que es discriminatorio el reconocimiento de estos pluses sólo al personal fijo y, también que se contemple el plus FTP sólo para el personal fijo a tiempo parcial y no para el que preste servicios a tiempo completo. Precisamente, la consecuencia de lo anterior es la incompatibilidad entre el plus de jornada irregular y el plus FTP.

La sentencia recurrida considera que el sindicato actor no ha llevado a cabo el necesario juicio relacional de igualdad, ya que no ha razonado la diferencia de trato que considera discriminatoria para cada una de las modalidades contractuales que contempla el artículo 21 del convenio colectivo, a saber, el contrato por circunstancias de la producción, de sustitución, fijo a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.

El Ministerio Fiscal en su informe solicita la estimación de esta pretensión.

6. En relación con la posible falta de juicio relacional de igualdad, ha de indicarse, en primer lugar, que el contrato por circunstancias de la producción es por su propia

naturaleza, un contrato de duración determinada y, por ello, establece el artículo 21.3.3 del convenio colectivo que tendrá una duración máxima de doce meses. Además, a tenor del artículo 21.3.5 del convenio, podrá ser concertado tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

En segundo lugar, ha de resaltarse que el contrato de sustitución también tiene naturaleza temporal y, la prestación de servicios podrá desarrollarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Por otro lado, el contrato fijo discontinuo podrá celebrarse a tiempo parcial o a tiempo completo a tenor del artículo 21.6 párrafo segundo.

Y, por último, conviene tener presente que el contrato de relevo, de conformidad con el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser concertado por duración indefinida o determinada, a tiempo completo o a tiempo parcial.

Consiguientemente, la controversia se centra en determinar si existe discriminación en el reconocimiento de los pluses de jornada irregular y de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad sólo al personal fijo a tiempo completo y, del plus FTP sólo al personal fijo a tiempo parcial. Y este objeto del litigio despliega eficacia en relación con todas las modalidades de contratos recogidas en el artículo 21 del convenio colectivo a las que hemos hecho referencia. Ha de destacarse que el precepto convencional regula también el contrato para la formación en alternancia y el formativo. Pero precisamente, el párrafo primero del artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, les reconoce a estos contratos particularidades específicas, por lo que tal circunstancia no afecta a la cuestión debatida.

7. Se analizará, en primer lugar, si se produce discriminación entre la contratación de duración indefinida y la de duración determinada.

El artículo 14 de la Constitución, con carácter general, tras declarar el derecho a la igualdad, proscribe la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Es una lista abierta y, en la cláusula referida a cualquier otra condición o circunstancia personal o social, ha de encuadrarse la relación laboral. Este derecho fundamental se consagra en el ámbito laboral en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, que contiene una referencia expresa a las cláusulas de los convenios colectivos.

La cláusula cuarta del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, incorporado a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, que regula el principio de no discriminación, establece lo siguiente:

«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.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de prorata *temporis*.

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.»

El párrafo primero del artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores es del siguiente tenor:

«Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas 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.»

Y, en relación con las retribuciones, más concretamente, el artículo 28.1 del texto estatutario dispone lo siguiente:

«El empresario está obligado a 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, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.»

8. La aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre los contratos de duración indefinida y los contratos de duración determinada se ha llevado a cabo en una jurisprudencia consolidada de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, aplicando la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional.

La igualdad retributiva entre los trabajadores vinculados a la empresa con un contrato de duración determinada o indefinida sólo puede verse inaplicada cuando concurra una justificación objetiva y razonable. En este sentido se han pronunciado, entre otras, las Sentencias del TJUE de 15 de octubre de 2019 (C 439/2018 y 472/2018, acumulados) y de 9 de julio de 2015 (C 177/2014). Y también, en esta línea caben destacar las Sentencias del TC 177/1993 de 31 de mayo y la STC 104/2004, de 28 de junio.

Esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha mantenido este criterio, entre otras, en las STSS 96/2024, de 24 de enero (rcud 279/2022), 94/2024, de 24 de enero (rcud 471/2021), 237/2024, de 9 de enero (rec. 299/2021), 2/2024, de 8 de enero (rcud 2021/2021), 1307/2023, de 26 de diciembre (rcud 456/2021), 1320/2023, de 26 de diciembre (rcud 1926/2022), 265/2023, de 12 de abril (rcud 3310/2020), 811/2022, de 6 de octubre (rcud 3170/2019) y, 613/2022, de 6 de julio (rcud 1590/2019).

9. En el caso de autos, el plus de jornada irregular y el plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad y el plus FTP sólo se les reconoce al personal fijo, a tenor del artículo 28.10, 11 y 13 y, del artículo 35 del convenio colectivo de aplicación. Sin embargo, no concurre ninguna justificación objetiva para que no se aplique al personal con contrato de duración determinada, por lo que se ha de colegir que se trata de una medida discriminatoria, no siendo ajustadas a derecho las normas convencionales reseñadas. Nada impide que los trabajadores con contratos de duración determinada puedan tener una jornada irregular que genere la percepción del plus correspondiente, o que desarrollen su actividad en régimen de turnos programados por la empresa, ni que realicen una jornada a tiempo parcial, por lo que carece de justificación objetiva el reconocimiento de la percepción de estos tres pluses sólo al personal fijo.

10. Resta por analizar si ha de considerarse una medida discriminatoria el reconocimiento de los pluses de jornada irregular y de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad, sólo al personal que realiza su actividad a tiempo completo y, el plus FTP, sólo al que presta servicios al tiempo parcial.

A estos efectos, el artículo 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente:

«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.»

Como ha quedado reseñado anteriormente, para determinar si la limitación del ámbito subjetivo de aplicación de estos pluses tiene carácter discriminatorio, habrá de examinarse si existe para este diferente trato una justificación objetiva.

Pues bien, debe indicarse que los trabajadores que prestan servicios a tiempo parcial pueden desarrollar una jornada irregular o en régimen de turnos programados por la empresa. Por lo tanto, no se aprecia la concurrencia de justificación objetiva alguna que impida que los trabajadores a tiempo parcial perciban los pluses de jornada irregular y de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad.

Y, respecto del plus FTP, hemos de indicar que también se aprecia discriminación al no permitir su cobro a los trabajadores vinculados con la empresa con un contrato a tiempo completo. Seguimos en este aspecto, el criterio sentado en la STS 954/2024, de 26 de junio (rec 162/2022), que se pronunció en relación con el plus de fijo a tiempo parcial, regulado en el artículo 28 del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, que fue derogado por el convenio colectivo de aplicación al presente litigio y, cuya redacción era análoga al vigente artículo 28.13 que regula el plus FTP, también referido exclusivamente al personal fijo a tiempo parcial. Tanto el plus FTP como su precedente, a saber, el plus de fijo a tiempo parcial, retribuyen el sometimiento a las variaciones de jornada y horario propias de la jornada a tiempo parcial. Si un trabajador a tiempo completo es sometido a estas variaciones debe tener el mismo tratamiento y, por tanto, el derecho a percibir el plus, pues no se aprecia tampoco una justificación objetiva para el trato diferente, como declaró la meritada Sentencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo 954/2024.

Por lo tanto, la limitación de la percepción del plus FTP a los trabajadores a tiempo parcial ha de considerarse discriminatoria en relación a los trabajadores a tiempo completo.

11. Atendiendo a lo expuesto, se ha de colegir que los artículos 28.10, 11 y 13 y, 35 del convenio colectivo de aplicación son parcialmente contrarios a la normativa sobre discriminación. Por lo tanto, se estima esta tercera pretensión del único motivo de recurso de casación.

Sexto.

1. Atendiendo a lo expuesto y, acorde con el informe del Ministerio Fiscal, debemos estimar parcialmente el recurso de casación formalizado por la Confederación General del Trabajo. En consecuencia, decretamos la nulidad parcial del artículo 28 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, procediendo lo siguiente:

- a) La supresión de la referencia al personal fijo a tiempo completo del párrafo primero del apartado 10 del precepto.
- b) La supresión de la locución «con el plus FTP» del párrafo segundo del apartado 10 de la norma convencional reseñada.
- c) La supresión de la referencia al personal fijo a tiempo completo del párrafo primero del apartado 11 del artículo indicado.
- d) La supresión de la alusión al personal fijo y al plus de jornada irregular de los párrafos primero y tercero, respectivamente, del apartado 13 del precepto referenciado.

Se decreta, asimismo, la nulidad parcial del artículo 35 del convenio colectivo citado, suprimiendo la referencia al trabajador fijo a tiempo completo del párrafo primero del precepto y la siguiente expresión del mismo *in fine*:

«También será incompatible, a su vez, con el Plus FTP.»

De conformidad con el artículo 166.3 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la presente sentencia se comunicará a la Autoridad laboral y se publicará en el «Boletín Oficial del Estado».

2. No hay expresa imposición de costas, ya que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia, conforme al artículo 235.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

FALLO

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

1. Estimar parcialmente el recurso de casación formalizado por la Confederación General del Trabajo.

2. Casar y anular la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 37/2023, de 21 de marzo, dictada en los autos 4/2023, seguidos a instancia del sindicato Confederación General del Trabajo frente a la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra En Aeropuertos-ASEATA, la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y, Unión Sindical Obrera, con intervención del Ministerio Fiscal, sobre impugnación convenio colectivo. En consecuencia y, en sustitución de la misma, estimando parcialmente el recurso de casación, debemos decretar y decretamos la nulidad parcial del artículo 28 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, procediendo lo siguiente:

a) La supresión de la referencia al personal fijo a tiempo completo del párrafo primero del apartado 10 del precepto.

b) La supresión de la locución «con el plus FTP» del párrafo segundo del apartado 10 de la norma convencional reseñada.

c) La supresión de la referencia al personal fijo a tiempo completo del párrafo primero del apartado 11 del artículo indicado.

d) La supresión de la alusión al personal fijo y al plus de jornada irregular de los párrafos primero y tercero, respectivamente, del apartado 13 del precepto referenciado.

Se decreta, asimismo, la nulidad parcial del artículo 35 del convenio colectivo citado, suprimiendo la referencia al trabajador fijo a tiempo completo del párrafo primero del precepto y la siguiente expresión del mismo in fine:

«También será incompatible, a su vez, con el Plus FTP.»

3. No hay expresa imposición de costas, ya que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia.

4. Comuníquese la presente sentencia a la Autoridad laboral y publíquese en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Así se acuerda y firma.