

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3598 *Resolución de 2 de febrero de 2026, 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 de Azul Handling Spain Limited, sucursal en España.*

Vista la Sentencia número 16/2026, de fecha 28 de enero de 2026 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el Procedimiento n.º 306/2025, sobre conflictos colectivos, seguido por demanda de la Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Confederación General del Trabajo (CGT) contra Azul Handling Spain LTD, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC. OO.), siendo parte interesada la Unión Sindical Obrera (USO), con citación del Ministerio Fiscal,

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 10 de julio de 2025 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 Convenio colectivo de la empresa Azul Handling Spain Limited, sucursal en España (código de convenio n.º 90104892012025), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 185, de 2 de agosto de 2025.

Segundo.

El día 29 de enero de 2026 ha tenido entrada en el registro general del Ministerio la antecitada Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 28 de enero de 2026 en la que se estima parcialmente la demanda interpuesta por la Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Confederación General del Trabajo (CGT), frente a la empresa Azul Handling Spain LTD y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC. OO.), siendo parte interesada la Unión Sindical Obrera (USO) y declara, previa desestimación de la excepción de defecto formal en el modo de proponer la demanda, la inaplicabilidad de los artículos 18.5.2, 18.5.5 párrafo tercero, 19; la nulidad de varias expresiones contenidas en el artículo 26 y 34 y del apartado 17 del artículo 69, todos del I Convenio colectivo de la empresa demandada. En el caso de la inaplicabilidad, por concurrir con la regulación prevista en el convenio del sector siendo en este caso un problema de concurrencia de convenios y no de nulidad de los preceptos impugnados; en el caso de nulidad por ser contrarios a la legalidad vigente.

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 la Sentencia número 16/2026, de fecha 28 de enero de 2026, dictado por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el Procedimiento n.º 306/2025, sobre conflictos colectivos y relativa al Convenio colectivo de la empresa Azul Handling Spain Limited, sucursal en España (código de convenio n.º 90104892012025), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 185, de 2 de agosto de 2025, 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, 2 de febrero de 2026.–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: 16/2026

Fecha de Juicio: 21 de enero de 2026.

Fecha Sentencia: 28 de enero de 2026.

Tipo y núm. procedimiento: Impugnación de convenios 0000306/2025.

Proc. Acumulados: 355/2025.

Ponente: Doña Ana Sancho Aranzasti.

Demandante/s: Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), Confederación General del Trabajo (CGT).

Demandado/s: Azul Handling Spain LTD, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC. OO.).

Partes interesadas: Unión Sindical Obrera (USO).

Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimatoria parcial.

Breve resumen de la Sentencia: La Audiencia Nacional estima las demandas interpuestas por UGT y CGT en impugnación de determinados preceptos del I Convenio colectivo de la empresa Azul Handling Spain Limited, sucursal en España. La estimación es parcial, al declararse la nulidad de los preceptos que son contrarios a la legalidad vigente y declararse inaplicables aquéllos que concurren con la regulación prevista en el convenio del sector, siendo en este caso un problema de concurrencia de convenios y no de nulidad de los preceptos impugnados. Se aplican las normas de concurrencia previstas en el artículo 84 ET, entendiéndose que la regulación del convenio de empresa, en determinadas materias, no se enmarca en las previstas en su apartado 2, que permitirían la aplicación del convenio de empresa y no del sectorial, que es primero en el tiempo.

Audiencia Nacional Sala de lo Social.

Paseo de la Castellana, n.º 14, 6.ª plta., Sala de Vista (entreplanta) Madrid.

Tfno: 914007258/914007256.

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es.

Equipo/usuario: SLI.

NIG: 28079 24 4 2025 0000311.
Modelo: ANS105 Sentencia.
IMC Impugnacion de convenios 0000306/2025.
Procedimiento de origen: /
Sobre: Impug. convenios.

Ponente Ilma. Sra: Doña Ana Sancho Aranzasti.

Sentencia 16/2026.

Ilmo. Sr. Presidente:

Don Ramón Gallo Llanos.

Ilmos. Sres. Magistrados:

Doña Ana Sancho Aranzasti.
Don Francisco Javier Piñonosa Ros.

En Madrid, veintiocho de enero de dos mil veintiséis.

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 0000306/2025 seguido por demanda de la Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de UGT FeSMC-UGT (letrada doña Cristina Cortes Suárez) y Confederación General del Trabajo CGT (letrada doña Beatriz Calleja Rodríguez) contra Azul Handling Spain LTD (letrado don Juan José Hita Fernández), Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras FSC-CC. OO. (letrado Alberto Abad Madrid), citado como interesado el sindicato Unión Sindical Obrera USO (letrada doña Araceli Barroso Testillano); con intervención del Ministerio Fiscal (Ilmo. Sr. don Manuel Campoy Miñarro) sobre Impugnación de convenios. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. doña Ana Sancho Aranzasti.

Antecedentes de hecho

Primero.

El 29 de septiembre de 2025 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) frente a Azul Handling Spain LTD Sucursal Española (en adelante Azul Handling) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (en adelante CC. OO.) en la que, con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían suplicaba se dictase sentencia por la que se declarase la nulidad por ilegalidad de los artículos 18.5.2, 18.5.5 y 19 del convenio colectivo de la empresa demandada, por los motivos expuestos en el escrito rector.

Segundo.

Por decreto de 30 de septiembre de 2025 fue admitida a trámite la demanda, señalándose los actos de conciliación y juicio a celebrar el 25 de noviembre de 2025. El 31 de octubre de 2025 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la

Confederación General del Trabajo frente a la empresa y el sindicato CC. OO., en la que con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían, suplicaba se declarase la nulidad de los párrafos resaltados en negrita de los artículos 26.10, 11 y 13; 34; 69.17; 18.5.2, 18.5.5 y el texto completo del artículo 19, por los motivos expuestos en el cuerpo del escrito rector. Por auto de fecha 4 de noviembre de 2025 se acumuló la citada demanda a la interpuesta por el sindicato UGT.

Tercero.

Solicitada la suspensión de la vista por la representación letrada de la empresa, se accedió a la misma, fijándose nueva fecha de juicio mediante diligencia de ordenación de 12 de noviembre de 2025 para el 21 de enero de 2026. Llegado el día y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración del juicio en el que las partes expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1. UGT ratificó su demanda y manifestó que impugnaba los siguientes artículos del convenio:

- 18.5.2: Informe al seno de la comisión de empleo. Vulnera 12.4.e) ET + 21.5.2: doble mecanismo de control que no se cumple.

- 18.5.5 párrafo tercero: preaviso de 24 horas. Contrario a la definición de preaviso del 12.5.d) ET y artículo 21.5.5 del convenio sectorial. Preaviso mínimo de 3 días o el que se pacte, pero siempre previo (lo que se elimina).

- Totalidad del artículo 19: vulnera la prohibición de horas perentorias y sentencia previa de esta Sala. Denominación: horas complementarias especiales, pero no son más que horas perentorias. Justificación: cajón de sastre. El artículo 37 del CS lo define exactamente igual. La empresa copia la figura de las horas complementarias que están prohibidas para los trabajos a tiempo parcial, les cambia la denominación y lo inserta en el convenio. Vulnera artículo 12.4.c) ET.

Se vulnera también la voluntariedad del 12.5.g) ET y artículo 21.5: solo se permiten las horas complementarias pactadas, obligatorias una vez firmadas, con tope y las horas complementarias voluntarias (sin pacto previo, se ofrecen cuando se dan y son voluntarias, sin poder ser sancionable). El artículo 19 del cc implanta un régimen híbrido con una voluntariedad inicial y el cambio a la obligatoriedad posterior, no pudiendo negarse a realizar el trabajo. Si no te puedes negar la hora no es voluntaria sino obligatoria y se elimina el preaviso del ET limitándolo.

Respecto a la demanda interpuesta por CGT se adhiere a la impugnación del artículo 67 y del artículo 26 y 34, ratificando la solicitud de temeridad y costas.

2. CGT: Ratifica la demanda y se adhiere. Impugna los siguientes preceptos del convenio:

- Artículo 26, 10, 11 y 13 y artículo 34 en los aspectos resaltados en negrita. Situación discriminatoria en los pluses previstos en el hecho tercero de la demanda. Discriminación artículo 17 ET y acuerdos sobre contratos de duración determinada. Doctrina TS, TJUE y TC. No justificación objetiva por la empresa que justifique que solo se perciban por trabajadores a tiempo completo. La incompatibilidad de plus con jornada irregular, también se impugna, citando sentencia del Tribunal Supremo en apoyo de su pretensión.

- Artículo 69.17: Sanción por no aportación de partes de baja. Esta obligación ha sido eliminada. Mantener esta situación tiene repercusión en el régimen sancionador y afecta a la valoración de desempeño del artículo 16.1 si no se tienen ausencias. Cita la SAN 136/2023. La empresa se comprometió a eliminar este texto del artículo, incumpliendo su compromiso.

- Artículos 18 y 19: añadir que la empresa ha eliminado la garantía de la comisión de empleo del artículo 23 del convenio del sector. Respecto al 18.5.5 se elimina la voluntariedad de las horas complementarias. Naturaleza similar a las anuladas en

sentencia previa contrarias al artículo 12. Respecto al artículo 19 se intenta legalizar una figura que no es legal, imponiendo horas perentorias. Idéntica a la redacción del artículo 37 del sector que fue anulado. Los descriptores 59 y 63 constatan que hay un procedimiento por el que si no se acepta la realización de dichas horas, hay sanciones posteriores.

Reitera petición multa por temeridad y costas.

3. USO se adhirió a ambas demandas y las alegaciones efectuadas.

4. CC. OO. se adhirió a las demandas pero se opuso a la solicitud de condena por temeridad y costas. UGT no incluye en el suplico que la condena sería solo a la empresa, por tanto no se le aplicaría. En la demanda de CGT se incluye en el ordinal octavo.

CC. OO. no participó en el procedimiento anterior por lo que no hay conducta de mala fe o reiteración respecto a los mismos hechos. Se produjo una negociación de buena fe, utilizándose la regulación de horas complementarias de otros convenios colectivos que no han sido impugnados.

5. La empresa se opuso a las demandas. Se opuso a las alegaciones realizadas en la Sala sobre la sanción de los trabajadores por no presentar los partes de IT. Invocó el defecto en el modo de proponer la demanda, por el cauce de impugnación de convenio. Invocó la sentencia de la Sala número 1/2025 en la que se abordó el pacto de horas complementarias imprevistas del convenio sectorial, que no regula el mismo supuesto porque concurren otras circunstancias.

Respecto a los artículos impugnados, dice que el convenio de la empresa ha pasado el control de legalidad de la autoridad laboral. Por ende, existe una presunción de legalidad del mismo. La empresa Aviapartner Groundhalding (artículo 18) también ha pasado el control de legalidad, con una regulación idéntica a la que ahora se impugna.

Resume las causas por las que se estimó la demanda previa atinente al convenio sectorial. En el presente caso, las circunstancias han cambiado por completo porque el artículo 19 dice que hay un preaviso como mínimo de una hora, que es el mismo que se prevé en el artículo 12 del ET. Existe por ende preaviso. STS de 8 de abril de 2025, rc. 153/2023. Confirma el artículo 21.5.5 del Convenio Sectorial. Invocó también la sentencia Atlántica de Handling (TSJ).

Se invitó a analizar los descriptores de horas complementarias realizadas. El porcentaje medio de horas complementarias voluntarias o especiales no supera el 1 % de la jornada. La causa fundamental por la que se utiliza son la impuntualidad de los aviones.

Por ende, hay preaviso copiado del convenio de Aviapartners, se crea una bolsa de horas, el número de horas complementarias está muy por debajo de los límites del artículo 12 ET, y existe voluntariedad con un procedimiento que nada tiene que ver con el del convenio sectorial. Mirar el contenido del artículo 19: se ofrece la posibilidad de hacer horas complementarias con la renuncia con quince días de antelación.

Comunicación a la RLT: las 24 horas son para la comunicación a la RLT no la realización. En el artículo 19 se crea la prohibición de realizar en horas de descanso y se crea una comisión de seguimiento.

Por todo ello, no es posible declarar nulo el artículo 18 ni el artículo 19. El régimen descrito mejora el régimen existente, con una remuneración mejorada.

Respecto a la demanda de CGT en materia de discriminación retributiva, alega que la STS dice lo que dice. En la disposición adicional del convenio se prevé que cualquier alteración del convenio sectorial tendrá aplicación automática. Se allana a la impugnación de los artículos 26 y 34.

En relación a los partes de confirmación y el artículo 69.17 invocó que la SAN 269/2023 que alega no dice lo que dicen los sindicatos. En las negociaciones hubo referencias al convenio estatal, que no ha sido impugnado. Reitera el allanamiento a los preceptos impugnados ya declarados nulos por el TS.

CGT contestó a la excepción oponiéndose a la misma, recogiendo en el suplico la petición de nulidad por ilegalidad. Lo que se aporta es a efectos de acreditar la existencia de un conflicto.

Cuarto.

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

Hechos conformes: El convenio del sector de handling no prevé las horas perentorias para los trabajadores a tiempo parcial.

Hechos controvertidos: La regulación del tiempo parcial es similar a otras regulaciones del sector; en el convenio de Avia Partners existe un artículo que es copiado literalmente por el artículo 18 del convenio de Azul Handling; el porcentaje medio de las horas complementarias voluntarias realizadas no ha superado el 1 % de la jornada; en el 98 % su realización se debe a la impuntualidad de las aeronaves.

Quinto.

Por los sindicatos demandantes se propuso únicamente prueba documental. Por la empresa, documental y testifical. Las actoras no reconocieron la documental de la empresa; la empresa sí reconoce la documental de las demandantes. Se denegó la práctica de la testifical propuesta por la empresa y por el letrado se formuló protesta. UGT aclaró que pedía la multa por temeridad y las costas para ambas demandadas, al igual que CGT.

A continuación se emitieron las conclusiones, en los términos registrados en el soporte videográfico. El Ministerio Fiscal interesó la desestimación de la excepción procesal, siendo que de las dos demandas se desprenden los preceptos impugnados. Y en cuanto al fondo, interesó la estimación parcial de las demandas, solicitando se declarase la nulidad únicamente de los artículos 19 (por infracción del artículo 12.5 ET); 26 de octubre de 2011 y 13; y artículo 34. Los demás preceptos no deben ser anulados, argumentando en relación con el artículo 18 que la cuestión se reduciría a una cuestión de concurrencia de convenios, como tampoco procedería la nulidad del artículo 69.17. Los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

Sexto.

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

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

Hechos probados

Primero.

Por resolución de 19 de septiembre de 2022, publicada en el BOE el 17 de octubre de 2022, se registró y publicó el V Convenio general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, cuya vigencia temporal se extendía hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para aquellas materias para las que se fijara un ámbito temporal diferente. No consta que el convenio, al término de su vigencia, haya sido denunciado.

Descriptor 3.

Segundo.

Por sentencia de esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 10 de enero de 2025, dictada en el proceso número 343/2024 y que se encuentra recurrida en casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, fue declarada nula la regulación

de las «horas complementarias imprevistas» contenida en el acuerdo firmado el 6 de noviembre de 2023 entre la empresa Rayanair DAC e lhangling Aviation (actualmente Azul Handling) denominado «acuerdo de empresa sobre horas complementarias de personas trabajadoras a tiempo parcial», por ser contrarias a lo dispuesto en la regulación de las horas complementarias contenida en el referido convenio sectorial.

La sentencia, obra a los descriptores 44 y 53, dándose por reproducida en su integridad.

Tercero.

El 8 de abril de 2025 fue dictada sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por la que se estimaba parcialmente el recurso de casación interpuesto por el sindicato CGT, frente a la sentencia dictada por esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 21 de marzo de 2023, declarando la nulidad parcial del artículo 28 del citado convenio del sector, en los términos expuestos en su fallo.

La sentencia obra al descriptor 51, dándose por reproducida en su integridad.

Cuarto.

El 19 de marzo de 2024 fue celebrada reunión previa a la constitución de la comisión negociadora del I Convenio Colectivo de la empresa Azul Handling Spain LTD Sucursal Española, que fue constituida formalmente en reunión de 23 de abril de 2024. El 9 de abril de 2025 se alcanzó acuerdo, publicándose en el BOE de 2 de agosto de 2025 Resolución de 10 de julio de 2025 por la que se registró y publicó el Convenio colectivo de Azul Handling Spain Limited, Sucursal en España. El citado convenio tiene una vigencia temporal que abarca desde el día siguiente a su publicación hasta el 31 de diciembre de 2025, sin que conste su denuncia al alcanzarse esta fecha.

Descriptores 2 y 48 a 50.

Quinto.

A los efectos del presente procedimiento el artículo 18 del citado convenio regula las modalidades de contratación, y en concreto en su apartado 5, el contrato de trabajo a tiempo parcial; el artículo 19, las horas complementarias especiales de aceptación voluntaria; el artículo 26, otros conceptos retributivos; el artículo 34, la jornada irregular; y el artículo 69, las faltas graves.

Sexto.

Damos por reproducidos los Memorándums de operaciones en tierra emitidos por la empresa en el que se explica a los trabajadores el régimen de horas complementarias especiales, en el que se informa de la desaparición de las «horas complementarias imprevistas», quien puede realizar aquéllas, cuando se realizarán, porcentajes de uso al mes y en jornada anual, uso en días de descanso, derecho de desistimiento y precio de abono.

Descriptor 57 y 58.

Séptimo.

Obra al descriptor 60 modelo de comunicación a trabajador de horas adicionales, en el que consta el rechazo de su realización. También obra al descriptor 63, comunicaciones de apertura de expedientes sancionadores a trabajadores que han rechazado la realización de horas adicionales, dándose por reproducidos.

Octavo.

Damos por reproducidos los listados obrantes a los descriptores 69 y 70 que acreditan el número de horas especiales y complementarias realizadas por cada uno de los trabajadores de la empresa así como el porcentaje que respecto a las horas efectivas de trabajo comportan las horas complementarias especiales.

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 dispuesto en el artículo 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan en cada una de las pruebas que se hacen constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

Tercero.

1. El presente procedimiento versa sobre la impugnación de determinados preceptos del I Convenio colectivo de la empresa Azul Handling por parte de UGT y CGT, por entender que son contrarios a la regulación del Estatuto de los Trabajadores, del convenio sectorial de handling y a las consideraciones que esta Sala llevó a cabo en sentencia dictada anteriormente el 10 de enero de 2025, en autos 343/2024, siendo este último argumento la base para solicitar la multa por temeridad y la imposición de costas a cada una de las partes codemandadas, empresa y sindicato CC. OO.

2. Con carácter previo a entrar a resolver sobre las concretas impugnaciones formuladas por las partes demandantes hemos de dar una respuesta a la excepción procesal planteada por la empresa en el acto de la vista sobre la existencia de un defecto en el modo de proponer la demanda, por el cauce de impugnación de convenio, oponiéndose a las manifestaciones realizada por la letrada de CGT acerca de la imposición de sanción a determinados trabajadores por no presentar los partes de IT, caso de incurrir en dicha situación.

Hemos de rechazar de plano la excepción formulada, pues como bien apuntó la letrada de CGT, la exposición en el juicio de la existencia de dichas sanciones únicamente fue formulada a efectos de acreditar la presencia de un conflicto sobre la cuestión atinente a la regulación de las horas complementarias especiales de aceptación voluntaria. Con independencia de que tal planteamiento pudiera enmarcarse en actos de aplicación del precepto de que impugna, lo cierto y verdad es que examinada la demanda de CGT, la misma se limita a la impugnación concreta y por ilegalidad de determinados preceptos del convenio de empresa, sin que se introduzca pretensión alguna acerca de las sanciones impuestas por la empresa, por lo que ningún defecto en el modo de proponer la demanda concurre como tampoco inadecuación de procedimiento alguna, tramitándose de forma adecuada la impugnación de los preceptos denunciados, mediante la modalidad prevista en los artículos 163 y ss. de la LRJS.

Cuarto.

1. Razones de método obligan a alterar los términos expuestos en las respectivas demandas para resolver las concretas impugnaciones planteadas por ambas partes

demandantes. Decimos esto por cuanto que, en la demanda de CGT, se hizo una impugnación expresa de determinadas expresiones contenidas en el artículo 26, apartados 10, 11, 13 y artículo 34. Preceptos reguladores del plus de jornada irregular, plus turnicidad/flexibilidad/disponibilidad y plus FTP que únicamente se reconocen a los trabajadores a tiempo completo. Expresaba CGT en su demanda, que las concretas expresiones reseñadas en su demanda debían ser anuladas por constituir una discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, así como entre trabajadores fijos y temporales, con cita de la STS de 8 de abril de 2025 dictada en el recurso de casación 153/2023.

2. La citada resolución, que obra al descriptor 51, declaró parcialmente nulos los preceptos del convenio sectorial reguladores del plus de jornada irregular, plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad y plus FTP, por reconocerse únicamente al personal fijo así como únicamente al personal a tiempo completo y no a tiempo parcial. Como puede observarse, la controversia resuelta por la sentencia del Alto Tribunal es esencialmente idéntica a la que ahora se planteaba por CGT, pero referida al convenio sectorial. Y dado que el letrado de la empresa manifestó que no era posible desconocer el pronunciamiento emitido por el Tribunal Supremo, se allanó en el acto de la vista a las pretensiones de nulidad referidas a los preceptos indicados al inicio del presente fundamento de derecho, lo que motiva su estimación de forma automática sin necesidad de llevar a cabo razonamientos adicionales.

Quinto.

1. Por CGT se impugnó asimismo el artículo 69, apartado 17 del convenio colectivo de Azul Handling. Dicho apartado dice literalmente lo siguiente:

«Artículo 69. *Faltas graves.*

17. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de cinco días, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo semanal».

Considera CGT que dicho apartado es ilegal, por cuanto que la obligación de entrega de partes médicos ha sido eliminada por el RD 1060/2022, de 27 de diciembre, que modifica el RD 625/2014, de 18 de julio, citándose asimismo la Orden ISM/2/2023, de 11 de enero que modificó la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo único, apartado 3 del RD 1060/2022, de 27 de diciembre, que modifica el RD 625/2014, de 18 de julio, regulador de determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración:

«1. El facultativo que expida el parte médico de baja, confirmación o alta entregará a la persona trabajadora una copia de este.

El servicio público de salud o, en su caso, la mutua o la empresa colaboradora remitirá los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, por vía telemática, de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición.

2. El Instituto Nacional de la Seguridad Social, a su vez, comunicará a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta emitidos por los facultativos del servicio público de salud o de la mutua, referidos a sus personas trabajadoras, como máximo, en el primer día hábil siguiente al de su recepción en dicho Instituto, para su conocimiento y cumplimiento, en su caso, de lo previsto en el párrafo siguiente.

Las empresas tienen la obligación de transmitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social a través del sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), con carácter inmediato y, en todo caso, en el plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica, los datos que se determinen mediante

orden ministerial. La citada transmisión no será obligatoria cuando la persona trabajadora pertenezca a algún colectivo respecto del cual la empresa o empleador no tenga obligación de incorporarse al sistema RED.

El incumplimiento de la citada obligación podrá constituir, en su caso, una infracción de las tipificadas en el artículo 21.4 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto».

3. Es decir, que conforme al citado precepto, la expedición de un parte de baja, de confirmación o de alta sigue un determinado camino de comunicación al empleador: el primero, del facultativo al INSS y el segundo del INSS a la empresa. La exposición de motivos de la norma reglamentaria es clara a este respecto:

«En este sentido, cabe indicar que en el diseño de gestión regulado en el citado Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, se mantuvo el *modus operandi* tradicional conforme al cual el facultativo entrega a la persona trabajadora, además del parte médico destinado a la misma, una copia en papel de los partes médicos de baja, confirmación y alta médica para que la presente, en un plazo determinado, en la empresa, la cual, a su vez, ha de cumplimentar ciertos datos requeridos en los mismos y remitirlos a la entidad gestora.

Sin embargo, el grado de desarrollo actual de los sistemas informáticos permite prescindir de la entrega a la persona trabajadora de la copia en papel del parte médico destinada a la empresa y de su presentación por aquella en esta. Efectivamente, los actuales medios electrónicos permiten la puntual comunicación a la empresa, directamente por la administración, de la expedición de los partes médicos. Igualmente resulta posible que aquella comunique a la administración los datos adicionales que esta precise para la gestión y control de la situación de incapacidad temporal y de la prestación correspondiente a la misma, así como de la compensación en la cotización, en su caso, de lo abonado en pago delegado, sin necesidad de la previa presentación del parte por la persona trabajadora.

De este modo, además, se evitan a la persona trabajadora obligaciones burocráticas que, precisamente por estar en incapacidad temporal, pueden resultarle gravosas. La situación acaecida con motivo de la pandemia derivada del COVID-19 aporta más razones para dicho cambio, al haber evidenciado las limitaciones del referido esquema, provocando diferentes incidencias y poniendo de manifiesto la necesidad de modificar los actuales modos de gestión de los procesos de incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración».

4. De lo anterior se desprende que la obligación de entrega de los partes de baja, confirmación o alta instaurada por el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por la que el trabajador, debía entregar a la empresa dichos partes en el plazo de los tres días siguientes a su expedición, ha sido eliminada por completo. Si ello es así, debe estimarse la petición articulada por CGT, volviendo a reiterar, como ya hicimos en nuestra sentencia de 18 de diciembre de 2023, dictada en el procedimiento 269/2023, que no es lo mismo la «información» de la situación de baja, confirmación o alta, que la «justificación» de dicha situación, que habrá de realizarse conforme a la nueva normativa. Si ello es así, huelga decir que instaurar a través del convenio colectivo una falta grave consistente en no hacer llegar a la empresa los parte de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad, contraviene la normativa expuesta, que elimina de plano dicha obligación para el trabajador incurso en una situación de IT. En consecuencia, se estima también la petición de nulidad articulada en la demanda de CGT respecto el artículo 69.17 de la norma convencional impugnada.

Sexto.

1. Resta por pronunciarnos sobre la cuestión más relevante planteada por los sindicatos actores como es la impugnación de los artículos 18.5.2 y 5 (párrafo tercero) y artículo 19 del convenio colectivo de empresa.

2. En concreto, y por lo que respecta al artículo 18 regulador de las modalidades de contratación y su apartado cinco, del contrato fijo a tiempo parcial se insta la nulidad de los siguientes párrafos, resaltados en negrita:

«Artículo 18.5.2. Excepcionalmente cuando en el ámbito de la empresa o centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impiden coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima establecida para las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial se informará en el seno de la comisión de empleo que no rija temporalmente el límite establecido en el apartado anterior».

«Artículo 18.5.5. De producirse cambios en la programación de vuelos 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.

Además de las horas realizadas en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias por parte del colectivo de contratos a tiempo parcial, 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.

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, **siempre y cuando fuese posible, y en caso contrario, con un máximo de 24 horas desde su realización. Esta información podrá llevarse a cabo por cualquiera de los medios de comunicación que se vengán utilizando en la Empresa. A este respecto se aplicará el acuerdo de Horas complementarias especiales vigente en la Compañía.**

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».

Los motivos por los que se solicita la nulidad de los citados apartados son, en esencia:

a) En relación con el apartado 5.2 del artículo 18, por ser contrario al artículo 21.5.2 del convenio del sector y del artículo 84.2 del ET y artículo 12 del mismo texto legal.

b) En relación con el apartado 5.5 del artículo 18, por ser contrarios al artículo 12 ET, artículo 41 ET y al artículo 21.5.5 del convenio sectorial.

Asimismo, se solicita la nulidad completa del artículo 19 del convenio colectivo de Azul Handling que regula las horas complementarias especiales de aceptación voluntaria, por ser contrario a lo dispuesto en el artículo 12 ET y al artículo 21 del convenio sectorial.

Séptimo.

1. De lo anteriormente expuesto se revela que tanto el artículo 18.5.2 como el artículo 19 del convenio de empresa infringen en esencia y según exponen los sindicatos demandantes, lo dispuesto en los preceptos del convenio sectorial ya indicados, además de los preceptos estatutarios que también se invocan, en apoyo de lo anterior.

En este punto hemos de traer a colación la doctrina expresada en STS de 7 de julio de 2025, rc. 243/2023 en la que el Tribunal Supremo, con cita de otras resoluciones precedentes, sienta las siguientes conclusiones:

«La reciente STS 597/2025, de 17 de junio (rec. 232/2023), con cita de las STS 332/2019, de 25 de abril (rec. 40/2018) y 993/2024, de 9 de julio (rec. 163/2022), explica que, aunque en sentido estricto la pretensión que postula la declaración de concurrencia prohibida entre convenios colectivos debiera sustanciarse por el proceso de conflicto colectivo, esta Sala mantiene un criterio flexibilizador que permite que se pueda sustanciar también por la vía procesal de la impugnación de convenios colectivos.

En el mismo sentido, las STS de 1 de abril de 2016 (rec. 147/2015); 404/2017, de 9 de mayo (rec. 115/2016); y 1045/2018, de 12 de diciembre (rec. 166/2017); entre otras, dictadas en procedimientos de impugnación de convenios colectivos por ilegalidad o lesividad, aplicaron las reglas de prioridad aplicativa de convenios colectivos y declararon la inaplicación de los convenios colectivos impugnados.

Esa doctrina jurisprudencial afirma que, cuando en la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos se solicita que se declare la nulidad del convenio por ilegalidad o subsidiariamente la inaplicación del convenio por vulnerar las reglas de concurrencia, en ese proceso se puede examinar cuál es el convenio colectivo aplicable. Es decir, esta Sala ha declarado que la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos permite determinar cuál es el convenio colectivo que tiene preferencia aplicativa. En tal caso, la estimación de la demanda no conduce a la anulación del convenio colectivo, ni la sentencia se publica en el boletín oficial porque no expulsa del ordenamiento jurídico a ese convenio colectivo. Solamente se declara cuál es el convenio colectivo aplicable en ese momento, proporcionando seguridad jurídica, sin remitir a las partes a un proceso ulterior de conflicto colectivo que tendría la misma naturaleza colectiva que este.

(...) Por ende, la determinación de cuál es el convenio colectivo aplicable en caso de concurrencia conflictiva puede articularse a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo, con efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales (artículo 160.5 de la LRJS). Pero también puede resolverse en el procedimiento de impugnación de convenios colectivos. Ello proporciona seguridad jurídica en la determinación de cuál es el convenio colectivo que debe aplicarse pero sin declarar su nulidad. Si se declarase la nulidad del convenio colectivo, ello impediría que en el futuro pudiera desplegar efectos. Por el contrario, si se declara la inaplicabilidad de un convenio colectivo porque en la actualidad hay otro convenio colectivo que goza de prioridad aplicativa, puede suceder que en el futuro este convenio colectivo pierda su vigencia y se aplique entonces el convenio que en la actualidad no es aplicable».

2. Es decir, que a nuestro juicio, y en consonancia con el informe emitido por el Ministerio Fiscal, la cuestión a que se reduce la impugnación del artículo 18.5.2 y de los párrafos impugnados del apartado 5.5 así como del artículo 19 del convenio colectivo de la empresa demandada no es una cuestión de ilegalidad sino de concurrencia de convenios, pues de los términos de las demandas, más allá de la cita genérica de los artículos 12 y 41 ET, la controversia gira sobre el hecho de que el convenio de empresa no respeta la regulación que sobre determinadas materias, se contiene en el convenio del sector. Y máxime cuando alcanzada la fecha tope de vigencia temporal de ambas normas convencionales, no consta su denuncia y por ende, han de entenderse prorrogados y por ende vigentes, conforme a lo previsto en el artículo 6 del convenio de empresa y el artículo 10 del convenio sectorial. No nos encontramos como ocurrió en

nuestra sentencia precedente con un acuerdo de empresa que vulneraba el convenio colectivo sectorial, sino con un convenio de empresa que concurre y sienta una regulación distinta a la prevista en el convenio del sector sobre determinadas materias. Y si ello es así, habrá de resolver esta Sala qué regulación convencional, si la contenida en el artículo 18 y 19 del convenio de empresa, o la contenida en el artículo 21 del convenio sectorial, rige las situaciones que son reguladas por los párrafos del precepto que han sido impugnados.

Octavo.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.1 ET, «un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente».

Y se añade por el apartado segundo del mismo precepto legal:

«2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 (...).»

En interpretación del citado precepto, la STS (Pleno) de 29 de enero de 2025, rc. 202/2024, argumentó lo siguiente:

«En efecto, el artículo 84.2 del ET supone que, durante la vigencia de un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, puede negociarse un convenio de empresa con prioridad aplicativa respecto de las materias reseñadas en ese precepto: abono o compensación de horas extras, retribución específica del trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, etc.

Se trata de una excepción a la regla de prioridad en el tiempo del artículo 84.1 del ET, limitada a unas materias concretas: aunque haya un convenio colectivo vigente de ámbito superior, puede negociarse un convenio colectivo empresarial.

Pero el artículo 84.2 del ET no impide que, cuando no haya un convenio colectivo sectorial o cuando no se mantenga viva la unidad de negociación sectorial, pueda negociarse un convenio colectivo de empresa, en cuyo caso el salario previsto en dicha norma colectiva se aplicará a los trabajadores aunque posteriormente se acuerde un convenio colectivo sectorial porque debe aplicarse la regla *prior in tempore potior in iure*».

Sentencia que también se cita en la ya referida STS de 7 de julio de 2025, aplicándose la citada doctrina.

2. A la vista de todo lo expuesto, esta Sala concluye que los preceptos que ahora se examinan, esto es, los artículos 18.5.2, 18.5.5 (en los párrafos impugnados) y 19 no encajan en ninguna de las materias previstas en el artículo 84.2 ET, lo que permitiría hacer decaer la prioridad aplicativa del convenio colectivo del sector, que es anterior en

el tiempo. Ni la eliminación del doble control previsto en el artículo 21.5.2 caso de imposibilidad de respetar el límite de jornada mínima (comisión de empleo y comisión paritaria del convenio); ni la instauración del plazo de 24 horas para notificar la realización de horas complementarias; ni la regulación de las denominadas «horas complementarias especiales de aceptación voluntaria», diferente en la regulación estipulada del contrato a tiempo parcial en el convenio del sector, se encuadran en las materias que taxativamente regula el 84.2 ET.

En consecuencia, la estimación de esta pretensión ha de ser parcial, pues aplicando la doctrina ya apuntada, la conclusión que alcanza esta Sala no es la nulidad de los preceptos aludidos sino su inaplicabilidad. Y con ello, la demanda ha de ser estimada también parcialmente.

Noveno.

1. Resta por resolver la petición de imposición de costas y de multa por temeridad que han articulado ambos sindicatos demandantes. Dispone el artículo 97.3 LRJS que «la sentencia, motivadamente, podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con temeridad, así como al que no acudió al acto de conciliación injustificadamente, una sanción pecuniaria dentro de los límites que se fijan en el apartado 4 del artículo 75. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros».

Asimismo el artículo 75.4 LRJS añade que «todos deberán ajustarse en sus actuaciones en el proceso a las reglas de la buena fe. De vulnerarse éstas, así como en caso de formulación de pretensiones temerarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, el juez [o jueza cfr. versión LO 1/2025, de 2 de enero] o tribunal podrá imponer mediante auto, en pieza separada, de forma motivada y respetando el principio de proporcionalidad, ponderando las circunstancias del hecho, la capacidad económica y los perjuicios causados al proceso y a otros intervinientes o a terceros, una multa que podrá oscilar de ciento ochenta [seiscientos, cfr. versión LO 1/2025, de 2 de enero] a seis mil euros, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio... De apreciarse temeridad o mala fe en la sentencia o en la resolución de los recursos de suplicación o casación, se estará a lo dispuesto en sus reglas respectivas».

2. Conforme a doctrina de la Sala Cuarta, expresada en STS de 10 de julio de 2024, rec. 1005/2024, «el citado artículo 97.3 LRJS concede a los tribunales de instancia la facultad de imponer la multa a la que el precepto alude a aquel litigante que hubiera obrado de mala fe o con notoria temeridad. Ciertamente, el precepto procesal concede una cierta discrecionalidad para la imposición de la sanción, pero no cabe duda de que el sustrato básico imprescindible es que se ejerciten pretensiones totalmente infundadas, con conocimiento de su injusticia (SSTS 4 de octubre de 2001 –rec. 4477/2000– y 27 de junio de 2005 –rec. 168/04–)».

3. En el caso que ahora nos ocupa, la Sala no advierte razones para imponer la multa por temeridad ni las costas que han sido solicitadas. Decimos esto por cuanto que, si bien es cierto que se ha dictado una sentencia previa en la que se declaró ilegal la regulación del pacto de empresa alcanzado con CC. OO. por el que se creaba la figura de las «horas complementarias imprevistas» por ser contrarias a las previsiones del artículo 12 ET y del convenio colectivo del sector, no es menos cierto que la citada resolución no es firme, pudiendo servir de base para conocer la posición de esta Sala ante la controversia suscitada pero no para imponer una multa por temeridad por la conducta negociadora de empresa y CC. OO. De igual modo, la regulación contenida en el artículo 19 del convenio colectivo de empresa que ahora se impugna no es idéntica a la contenida en el acuerdo previo, instaurándose elementos diferenciadores que permiten concluir que la negociación del convenio no se hizo bajo los parámetros de la mala fe, ni con el ánimo de sortear una resolución previa, que insistimos, aun no es firme. En consecuencia, ha de rechazarse la petición de los sindicatos demandantes en el sentido expuesto.

Décimo.

Notifíquese la presente resolución a las partes y hágase saber que contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (artículo 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto,

FALLAMOS

Previa desestimación de la excepción de defecto formal en el modo de proponer la demanda, estimamos parcialmente las demandas interpuestas por las representaciones letradas de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) y la Confederación General del Trabajo (CGT), a las que se adhirió Unión Sindical Obrera (USO), frente a Azul Handling Spain Ltd Sucursal Española y Comisiones Obreras, con intervención del Ministerio Fiscal; y en consecuencia declaramos, en relación con los preceptos impugnados del I Convenio colectivo de la empresa demandada lo siguiente:

1. La inaplicabilidad del artículo 18.5.2, que dice: «Excepcionalmente cuando en el ámbito de la empresa o centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impiden coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima establecida para las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial se informará en el seno de la comisión de empleo que no rija temporalmente el límite establecido en el apartado anterior».

2. La inaplicabilidad del artículo 18.5.5, párrafo tercero del convenio colectivo que dice: «... siempre y cuando fuese posible, y en caso contrario, con un máximo de 24 horas desde su realización. Esta información podrá llevarse a cabo por cualquiera de los medios de comunicación que se vengán utilizando en la Empresa. A este respecto se aplicará el acuerdo de Horas complementarias especiales vigente en la Compañía. Asimismo, la Empresa, podrá variar la jornada y el horario establecido en 18 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. La inaplicabilidad del artículo 19 en su integridad.

4. La nulidad de las siguientes expresiones contenidas en el artículo 26:

- Apartado 10: «fijo a tiempo completo» y «plus FTP».
- Apartado 11: «fijo a tiempo completo».
- Apartado 13: «fijo a tiempo parcial» y «plus de jornada irregular».

5. La nulidad de las expresiones «fijo a tiempo completo» y «también será incompatible, a su vez, con el Plus FTP» del artículo 34.

6. La nulidad del apartado 17 del artículo 69: «No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de cinco días, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo semanal».

No procede la imposición de costas ni multa por temeridad.

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 artículo 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 artículo 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 67 0306 25; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 67 0306 25, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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

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