

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11055 *Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo, relativa al V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Tripulantes Técnicos de vuelo).*

Visto el fallo de la Sentencia número 449/2026, de fecha 24 de abril de 2026, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo –recurso de casación n.º 116/2025–, que estima el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) contra la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 4 de febrero de 2025, recaída en los Autos n.º 254/2024, y relativa al anexo XIX del V Convenio colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Tripulantes Técnicos de Vuelo) –código de Convenio n.º 90009430011995–,

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 8 de noviembre de 2023 se procedió a la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, del V Convenio colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Tripulantes Técnicos de Vuelo) –código de convenio n.º 90009430011995–, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de diciembre de 2023.

Segundo.

El día 6 de mayo de 2026 ha tenido entrada en el registro general del Ministerio la antecitada Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de abril de 2026, en cuyo fallo se acuerda estimar el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), contra la también citada Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de febrero de 2025, casar y anular dicha Sentencia (conflicto colectivo 254/2024), estimar la demanda y declarar la ilegalidad parcial del anexo XIX del convenio, suscrito el 14 de septiembre de 2023 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de diciembre de 2023, en lo que afecta a la siguiente previsión: «Las variables no se prorratearán y su aplicación por la demandada a los pilotos en reducción de jornada respecto únicamente de las horas vuelo 1 (a partir de 55 y hasta 75) y horas vuelo 2 (a partir de 75)».

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.

Aunque en el presente caso la modalidad procesal seguida fue la de conflicto colectivo, el resultado final ha sido la anulación parcial de un anexo del referido convenio colectivo, motivo por el cual resulta de aplicación lo previsto en el citado artículo 166.3 de

la Ley 36/2011, con base en el cual la Sala del Tribunal Supremo ordena igualmente que se proceda a su publicación.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de abril de 2026, recaída en el recurso de casación n.º 116/2025, y relativa al anexo XIX del V convenio colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU, (Tripulantes Técnicos de Vuelo) –código de Convenio n.º 90009430011995–, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de diciembre de 2023, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos.

Segundo.

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

Madrid, 11 de mayo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CASACIÓN NÚM.: 116/2025

Ponente: Excm. Sra. doña Isabel Olmos Parés.

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 449/2026

Excmos. Sres. y Excm. Sra.:

Don Antonio V. Sempere Navarro.
Don Juan Molins García-Atance.
Don Juan Martínez Moya.
Doña Isabel Olmos Parés.
Don Félix V. Azón Vilas.

En Madrid, a 24 de abril de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por el letrado don Óscar Orgeira Rodríguez, en nombre y representación de Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 17/2025, de 4 de febrero, procedimiento 254/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de SEPLA contra Air Europa Líneas Aéreas, SAU.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Air Europa Líneas Aéreas, SAU, representada y defendida por el letrado don Alejandro Cobos Sánchez.

Ha sido ponente la Excm. Sra. doña Isabel Olmos Parés.

Antecedentes de hecho

Primero.

Por la representación letrada de Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), se presentó demanda sobre conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que:

«se declare de conformidad con los hechos de la demanda, la ilegalidad parcial del anexo XIX del convenio en lo que afecta a la previsión: Las variables no se prorratearán y su aplicación por la demandada a los pilotos en reducción de jornada respecto únicamente de las horas vuelo 1 (a partir de 55 y hasta 75) y horas vuelo 2 (a partir de 75).»

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 4 de febrero de 2024 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«Primero.—El sindicato SEPLA posee significativa implantación entre el colectivo de Tripulantes Pilotos de la Compañía Air Europa Líneas Aéreas, SAU, hallándose reconocido como representante e interlocutor de los mismos por la mencionada empresa a través de su sección sindical y con presencia en los órganos de representación unitaria constituidos en las diversas bases de la compañía (no controvertido).

Segundo.—La empresa aplica el V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Tripulantes Técnicos de vuelo), publicado en el BOE n.º 288, de 2 de diciembre de 2023. El presente conflicto colectivo afecta a los pilotos que prestan servicios para la demandada en sus bases o centros de trabajo en toda la geografía española (no controvertido). En el anexo XIX del vigente Convenio de Pilotos de Air Europa «Protocolo excedencias y reducciones de jornada», se regulan las situaciones en que pueden encontrarse los Pilotos ya sea en la modalidad suspensiva o de reducción de la jornada establecida. Las Tablas salariales previstas en el anexo II del convenio establecen los conceptos salariales por Nivel del Primer Piloto o del Segundo Piloto (descriptor n.º 19, documento n.º 9, y descriptor n.º 24).

Tercero.—A fecha 7 de octubre de 2024 los Tripulantes Técnicos de Vuelo que disfrutaban de reducción de jornada en la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU eran los reflejados en el documento n.º 1 obrante al descriptor n.º 19 y que ha sido ratificado por su autor (testifical de don Miguel Ignacio Berriatua Arjona). En dicho documento figuran 44 personas con reducción de jornada por guarda legal, de las cuales 39 son hombres y 5 son mujeres.

Cuarto.—Existen Tripulantes Técnicos de Vuelo de la empresa demandada con reducción de jornada que perciben el Plus por Horas Vuelo 1 y 2 (testifical de don Aníbal Hernández Corras y documentos n.º 1 y 2 del descriptor n.º 19).

Quinto.—La cuestión ahora debatida fue tratada en reunión de fecha 2 de abril de 2024 de la Comisión paritaria y de interpretación del V Convenio colectivo de Pilotos, sin que las partes lograran alcanzar un acuerdo en el seno de tal Comisión (descriptor n.º 25).

Sexto.—El 13 de mayo de 2024 tuvo lugar intento de mediación en el SIMA con el resultado de falta de acuerdo (descriptor n.º 2).»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Desestimamos la demanda interpuesta por el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) frente a la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU; y, en consecuencia, absolvemos a tal demandada de las pretensiones contenidas en la demanda. Sin imposición de costas».

Cuarto.

Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de SEPLA, siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 2 de junio de 2025.

Quinto.

Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar procedente el recurso. Instruida la Excm. Sra. Magistrada ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de abril de 2026, fecha en que tuvo lugar.

Fundamentos de Derecho

Primero.

1. La cuestión planteada en el presente recurso de casación ordinaria es la de determinar si el sistema de retribución variable establecido en el convenio colectivo impugnado, conforme al cual el acceso a percibir la retribución variable depende de un determinado número de horas de vuelo, con independencia de que la persona trabajadora disfrute de una reducción de jornada es discriminatorio y, por tanto, nulo.

2. La sentencia de la Audiencia Nacional desestimó la demanda interpuesta por el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) frente a la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU; y, en consecuencia, absolvió a la misma de las pretensiones contenidas en la demanda. Sin imposición de costas.

3. La parte actora, el sindicato de pilotos SEPLA ha interpuesto recurso de casación ordinario construyendo el mismo con un solo motivo al amparo de lo establecido en la letra e) del artículo 207 de la LRJS, esto es, para revisar las infracciones de normas jurídicas o de la jurisprudencia aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. Concretamente se considera directamente infringido el artículo 37.6, párrafo 1.º, del ET, en relación con lo que dispone el anexo XIX y artículo 66 del V Convenio colectivo entre Air Europa y sus Pilotos publicado en BOE n.º 288, de fecha 2 de diciembre de 2023. También se consideran infringidos los artículos 3, 1281 y 1284 del Código Civil.

Alega la ilegalidad de la previsión que establece que las retribuciones variables de los pilotos no se prorratean en función de la reducción de jornada, lo que penaliza a los trabajadores que ejercen su derecho a la conciliación familiar. Señala que la disposición del convenio que impide el prorrateo de las retribuciones variables es contraria a la normativa laboral y a principios de igualdad y no discriminación. Se sostiene que la aplicación de criterios uniformes para la retribución de pilotos a tiempo completo y aquellos con reducción de jornada por guarda legal resulta en un trato desfavorable para estos últimos, lo que contraviene la legislación vigente. El sindicato también invoca la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que establece que las cláusulas que discriminan a trabajadores a tiempo parcial son ilegales. En conclusión, el sindicato solicita que se case y anule la sentencia de la Audiencia Nacional, argumentando que la regulación actual no respeta los derechos de los trabajadores en reducción de jornada y que debe ser revisada para garantizar la igualdad de trato en la retribución.

4. La empresa impugna dicho recurso, argumentando que la afirmación del sindicato de que los pilotos en reducción de jornada no pueden percibir retribución

variable es incorrecta, ya que según la sentencia de instancia estos pilotos sí reciben dicha retribución en la misma cuantía que los trabajadores a tiempo completo. Sostiene también que el convenio colectivo establece que las retribuciones variables no se prorratean y que la reducción de jornada implica una disminución proporcional del salario, conforme al artículo 37.6 del ET. Además, se argumenta que la retribución variable depende de las horas de perfil de vuelo y no de las horas de vuelo efectivas, y que la normativa y el convenio colectivo son claros en que los complementos salariales vinculados a la duración de la jornada pueden ser objeto de reducción. La empresa también refuta la aplicación de jurisprudencia comunitaria y del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, argumentando que los trabajadores en cuestión no son considerados a tiempo parcial, ya que su jornada normal es a tiempo completo, aunque temporalmente reduzcan su jornada. En conclusión, la empresa solicita que se desestime el recurso de casación, reafirmando que la interpretación de la sentencia de instancia es correcta y que se han respetado los acuerdos establecidos en el convenio colectivo.

5. El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el sentido de que el recurso debe ser estimado toda vez que el argumento empleado en la sentencia recurrida, en cuanto desestima la aplicación de la doctrina del TJUE al considerar que se trata de un supuesto distinto en la medida en que la misma viene referida a un trabajador a tiempo parcial y, en el presente caso, a trabajadores con jornada reducida por razón de guarda legal de familiares; no resulta aceptable, ya que precisamente el motivo de la reducción horaria en el caso ahora estudiado resulta ser digno de una mayor protección que la mera jornada reducida solicitada por un trabajador varón por cualesquiera otras razones, pues como se ha dicho, tanto el legislador comunitario como el nacional, pretenden solventar supuestos de discriminación indirecta derivados precisamente de la dedicación del trabajador a supuestos de necesaria conciliación familiar.

Segundo.

1. El artículo 37.6 establece que: «Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la duración de aquella».

2. El artículo 74 del Convenio colectivo aplicable establece sobre «Prima horaria» que: «Es la retribución variable que percibe el Tripulante Técnico Piloto cuando se produce un exceso sobre las 55 horas de perfil, o en su defecto «calzos», que constituyen la prima horaria garantizada. Su cuantía se establece en el anexo II».

3. El artículo 51 del mismo convenio referido a «Tiempo de vuelo» establece que: «Es el tiempo transcurrido desde que la aeronave comienza a moverse por cualquier medio con objeto de despegar, hasta que queda inmovilizada y se paran sus motores (tiempo entre «CALZOS»). Para el cómputo económico del tiempo de vuelo, se tendrá en cuenta el perfil de vuelo establecido o el tiempo entre calzos, el que sea mayor, según los siguientes parámetros [...]».

4. El tenor literal del anexo XIX del convenio, cuya ilegalidad parcial se afirma por la demandante en relación a la reducción de jornada por motivos familiares, violencia de género y víctimas de terrorismo es el siguiente:

«Reducción de jornada por motivos familiares, violencia de género y víctimas de terrorismo. [...]

Sin perjuicio de que la reducción de jornada se llevará a cabo en la manera regulada en el presente artículo, al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo, se establece el siguiente criterio: El periodo correspondiente a la reducción de jornada se efectuará siguiendo el criterio de reducir, en igual porcentaje que el solicitado, las horas de

actividad y vuelo tomando como base para dicho cálculo las medias de cada uno de estos conceptos señalados referidas al mes en el que disfruta la reducción de jornada con respecto a su especialidad y flota. Así mismo la compañía deberá informar a los tripulantes acogidos a reducción de jornada con concreción horaria de las horas y límites de actividad por flota.

[...]

Se reducirán sus haberes en la proporción correspondiente, es decir se reducirán:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Prima razón de viaje.
- Gratificación extraordinaria.
- Plus de transporte.
- Prima de responsabilidad de comandante.

Las variables no se prorratearán.

Los seguros de pérdida de licencia y planes de jubilación se abonarán al 100 %.»

5. En nuestra STS 499/2024, de 20 de marzo (rec. 175/2021) dijimos que: «Sostiene el recurrente que reiterada jurisprudencia viene a determinar que la reducción de jornada comporta una reducción del salario y de los conceptos salariales ligados a la duración de la jornada, pero que no cabe una interpretación automática según la cual cualquier concepto salarial debe verse reducido en proporción a la reducción de la jornada».

6. La anterior doctrina la hemos reiterado después, por ejemplo, en la sentencia del TS 1028/2024, de 17 de julio (rcud 851/2022), que declaró nula la práctica empresarial consistente en abonar el incentivo de absentismo en proporción a su jornada al personal que hace uso de su derecho a la reducción de jornada por guarda legal de hijos e hijas, fundamentalmente compuesto por mujeres; también en la STS 4/2025, de 14 de enero (rcud 1038/2023), en un caso de una trabajadora que prestaba servicios en turnos de mañana, tarde y noche y que, por razones de guarda legal con cuidado de un menor de 12 años, pasó a prestar servicios con reducción de jornada, pero continuaba con los mismos turnos rotativos y, en la que concluimos que tenía derecho a percibir en su integridad el plus de turnicidad.

En resumen, la doctrina que se ha establecido en las anteriores sentencias dispone que: «Cuando tiene lugar una reducción de jornada por guarda legal [...], la disminución proporcional del salario solo debe afectar al salario base y a los complementos salariales que estén vinculados a la duración de la jornada, [...]. Por el contrario, los complementos salariales que no dependen del tiempo de trabajo deben abonarse en su integridad, [...]».

Tercero.

1. En el caso concreto, el convenio colectivo establece que el importe de las retribuciones variables, cuyas cuantías figuran en el anexo II del convenio colectivo, no se prorratearán, esto es, no se ven afectadas por la reducción de jornada de tal forma que se perciben en su integridad. En este punto, en efecto, la norma no establece una disminución proporcional, siendo el mismo su importe tanto en el caso de un piloto con jornada reducida como en el de un piloto con jornada completa que alcancen el umbral de horas establecidos al efecto.

Sin embargo, en el acceso a la retribución variable se exigen unas determinadas horas de vuelo para poder lucrar la misma, con independencia de que se trate de personas trabajadoras que disfrutaran de una reducción de jornada y, por tanto, presten menos horas de servicio. A tal efecto, la norma convencional dispone que: «El periodo correspondiente a la reducción de jornada se efectuará siguiendo el criterio de reducir, en igual porcentaje que el solicitado, las horas de actividad y vuelo tomando como base

para dicho cálculo las medias de cada uno de estos conceptos señalados referidas al mes en el que disfruta la reducción de jornada con respecto a su especialidad y flota. Así mismo la compañía deberá informar a los tripulantes acogidos a reducción de jornada con concreción horaria de las horas y límites de actividad por flota».

2. De este modo, el acceso a la referida retribución variable, por las circunstancias que lo generan, las horas de vuelo computadas según perfil de vuelo, supone en la práctica una discriminación (indirecta) en los casos de reducción de jornada, ya que exige superar el mismo número de horas, pese a tener las horas de vuelo reducidas, sin que a ello obste el hecho acreditado de que en el colectivo pilotos exista una mayoría de hombres que reducen jornada (concilian), ya que estamos ante una discriminación por razones familiares, no por razón de sexo, esto es, se vincula a las circunstancias personales o sociales que menciona el artículo 14 de la CE. Están en juego los derechos de conciliación que tienen dimensión constitucional y ese derecho corresponde tanto a hombres como a mujeres.

Como dijo esta Sala IV en su STS 190/2020, de 3 de marzo (rec. 190/2018): «De hecho, la Sala no acierta a comprender la postura de la parte recurrente que parece partir de la idea de que la conciliación de la vida familiar y profesional es netamente femenina. Por el contrario, el mantenimiento de la insinuación de que los derechos de conciliación son derechos de las mujeres perpetúa los mecanismos de discriminación. De ahí que consideremos que resulta perfectamente ajustado a los fines de lograr la igualdad de oportunidades el que el citado precepto del convenio atribuya el beneficio sin distinción, fomentando así la corresponsabilidad familiar mediante el otorgamiento de medidas de conciliación no sesgadas».

3. Como es conocido, la STC 3/2007, de 15 de enero, estableció la conexión de los derechos conciliatorios con los artículos 39 y 14 CE, este último en su vertiente de discriminación indirecta (por considerar que las mujeres son las usualmente implicadas en el cuidado de hijos/as), otorgando el amparo a trabajadora solicitante de reducción de jornada.

Por su parte, la STC 26/2011, de 14 de marzo, vincula el ejercicio de los derechos de conciliación del trabajador varón al principio de no discriminación, si bien por razones familiares (y no, propiamente, por razón de género) en la medida en que la negativa a acceder a una concreta medida de conciliación pudiera suponer un menoscabo para la efectiva conciliación de su vida familiar y laboral y, así, indica que:

«De ahí que hayamos afirmado que la interdicción de la discriminación por razón de sexo implica no sólo la proscripción de aquellos tratamientos peyorativos que se fundan ya en la pura y simple constatación del sexo de la persona, ya en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (SSTC 173/1994, de 7 de junio, FJ 2; 136/1996, de 23 de julio, FJ 5; 20/2001, de 29 de enero, FJ 4; y 41/2002, de 25 de febrero, FJ 3, entre otras muchas), sino también la adopción de medidas que tratan de asegurar la igualdad efectiva de trato y oportunidades de la mujer y del hombre, por lo que las medidas legales que tratan de compensar las desventajas reales que para el acceso al trabajo o la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre no podrían considerarse opuestas al principio de igualdad, sino, al contrario, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes, para hacer realidad la efectividad en el disfrute de los derechos exigida por el artículo 9.2 CE (SSTC 128/1987, FFJJ 7 y ss.; 19/1989, FJ 4; 28/1992, de 9 de marzo, FJ 3; 229/1992, de 14 de diciembre, FJ 2; 3/1993, de 14 de enero, FJ 3; y 109/1993, de 25 de marzo, FJ 5, por todas).

Desde esta perspectiva, resultaría difícil apreciar la existencia de discriminación por razón de sexo que alega el recurrente, pues, como advierte el Fiscal en sus alegaciones, el cuidado de los hijos no ha sido una función históricamente impuesta a los varones, por lo que no ha supuesto la imposición de dificultades específicas al hombre para el acceso

al trabajo y su promoción dentro del mismo, a diferencia de lo sucedido en el caso de las mujeres.

Por otra parte, el examen de las resoluciones impugnadas en amparo evidencia que el recurrente no ha sido objeto de una diferencia de trato por razón de sexo, pues la denegación de su pretensión de ser adscrito al horario nocturno con carácter fijo durante el curso 20072008 no se fundamenta en que sea trabajador varón, lo que excluye que nos hallemos ante una hipotética discriminación directa por razón de sexo prohibida por el artículo 14 CE.

5. Lo anterior no es obstáculo, conforme a nuestra doctrina (por todas, SSTC 59/1987, de 19 de mayo, FJ 1; 262/1988, de 22 de diciembre, FJ 3; y 99/2000, de 10 de abril, FJ 6), para que la queja del recurrente en amparo pueda ser analizada desde la perspectiva del mismo derecho fundamental a la no discriminación, pero en relación con otro de los motivos concretos de prohibición de discriminación que el artículo 14 CE enumera, concretamente el referido a las circunstancias personales o sociales, pues lo que se plantea en el presente caso es un problema de posible discriminación por razón de las circunstancias familiares, en la medida en que la negativa a acceder a la asignación de horario nocturno solicitada por el trabajador demandante pudiera suponer un menoscabo para la efectiva conciliación de su vida familiar y laboral».

4. Aplicando todo ello, nuestra STS 793/2020, de 23 de septiembre (rec. 70/2019), abordamos la regulación que realizaba determinado acuerdo conciliatorio sobre la retribución variable, con distinto tratamiento de la paternidad y de la maternidad, concluye que: «3.–De lo reseñado se deduce fácilmente que no estamos ante un problema de comparación entre la maternidad o la paternidad; sino que de lo que se trata de comprobar es si la específica regulación que el acuerdo conciliatorio y la práctica de empresa efectúan sobre el tratamiento de la paternidad en la retribución variable por objetivos es acorde con la Ley Orgánica de Igualdad y, especialmente, si –partiendo del dato indiscutible de que en nuestro ordenamiento jurídico la colaboración en el cuidado de los hijos comunes (artículo 39.3 CE) incumbe a ambos progenitores (STC 128/1987, de 16 de julio)– existe una posición o regulación que fomenta la dedicación exclusiva o prioritaria de la mujer a las tareas domésticas y la exclusión del hombre de las mismas; lo que la convertiría en jurídicamente inadmisibles.

Y eso es lo que ocurre, precisamente, en el asunto que analizamos: la regulación que realiza el acuerdo conciliatorio sobre la retribución variable y su aplicación por el Banco de Sabadell en cuya virtud el abono de los objetivos se ve afectado, en mayor o menor medida, por las ausencias derivadas del permiso de paternidad implica un claro desincentivo para el disfrute, total o parcial, del permiso de paternidad, lo que a la postre perpetúa la posición de la mujer como única responsable de las tareas domésticas y del cuidado y atención de los hijos, lo cual es, una clara discriminación por razón de sexo ya que el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres comprende, claramente, la consecución de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos, lo que, en el supuesto que analizamos queda gravemente comprometido por la existencia de una regulación que, como se ha acreditado, impide a los titulares del permiso de paternidad disfrutar del mismo sin que de ello se desprenda ningún tipo de perjuicio ni de consecuencia retributiva negativa. Y es que como dijimos en la citada STS de 10 de enero de 2017 los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental no pueden estar en una posición de desventaja con respecto a los trabajadores que no se hayan acogido a tal permiso; que es precisamente lo que ocurriría caso de que se estimase el recurso y se perpetuase la situación descrita».

5. En el caso concreto, con la fórmula que se emplea en el anexo XIX del convenio se trata por igual lo desigual ya que se exige el mismo esfuerzo al piloto reducido que al que presta servicios a tiempo completo a la hora de retribuir las Horas 1 y Horas 2. Respecto de las primeras – Horas 1 – la franja inferior fijada en 55 horas no se devenga hasta que se alcanza esa cifra; dicha limitación impide al piloto acogerse a una reducción del 50%, pues nunca se vuelan más de 80 horas al mes. El hecho de que peligre el

devengo de la retribución variable por horas condiciona irremisiblemente la opción de la persona trabajadora pues, según los casos, no percibiría cantidad alguna. Idéntico razonamiento puede emplearse respecto del percibo de las Horas 2 (a partir de la hora 75) que en la práctica son de imposible devengo.

De lo expuesto resulta que, si bien la reducción de jornada por guarda legal del piloto se articula sobre la proporcional reducción de la actividad aérea y horas de vuelo en atención a la solicitud y necesidades del piloto, a la hora de retribuir la parte variable del salario, sustanciosa y considerable, se somete a la posibilidad de que no se perciba cantidad alguna si tal reducción no permite alcanzar las cotas inferiores de Horas 1 y Horas 2, pues las mismas se realizan de igual manera por pilotos reducidos y pilotos a tiempo completo.

El hecho de que la previsión convencional establezca que las variables no se prorratearán, es decir, la imposibilidad de prorratear estos conceptos variables, no es obstáculo para apreciar la discriminación en que incurre el sistema tal y como está configurado, exigiendo el mismo número de horas de vuelo para devengar el plus pese a tener jornada reducida, sin perjuicio de que, precisamente por ello, la ilegalidad que se pide es también de la previsión convencional que impide que las variables se prorrateen, ya que la proporcionalidad que se pide sobre las horas de vuelo exigibles para acceder a la retribución variable en función del porcentaje en que se reduzca la jornada tiene que tener su traslación en la proporcionalidad en el abono de la retribución variable, salvo en aquellos casos en los que, pese a la reducción de la jornada, se alcance igualmente el número de horas precisas, en cada uno de sus tramos, para devengar la retribución variable, sin aplicar prorrateo alguna, en cuyo caso, puede abonarse la retribución variable en su integridad, como venía sucediendo en la práctica conforme se declara probado en el ordinal tercero de los probados.

Esa debe ser la consecuencia de la nulidad de la previsión del convenio pedida en demanda respecto de que «Las variables no se prorratearán y su aplicación por la demandada a los pilotos en reducción de jornada respecto únicamente de las horas vuelo 1 (a partir de 55 y hasta 75) y horas vuelo 2 (a partir de 75)».

Cuarto.

1. En atención a lo expuesto, el recurso debe ser estimado y la sentencia casada, estimando la demanda y declarando la nulidad parcial del extremo concreto del convenio colectivo impugnado.
2. Todo ello sin costas conforme dispone el artículo 235 de la LRJS.
3. Procédase a la publicación de la presente sentencia en el «Boletín Oficial del Estado» conforme dispone el artículo 166.3 de la LRJS.

FALLO

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

1.º Estimar el recurso de casación ordinaria interpuesto por el letrado don Óscar Orgeira Rodríguez, en nombre y representación de Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 17/2025, de 4 de febrero, procedimiento 254/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de SEPLA contra Air Europa Líneas Aéreas, SAU.

2.º Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 17/2025, de 4 de febrero, procedimiento 254/2024 y, estimar la demanda y declarar la ilegalidad parcial del anexo XIX del convenio en lo que afecta a la previsión: «Las variables no se prorratearán y su aplicación por la demandada a los pilotos en reducción de jornada respecto únicamente de las horas vuelo 1 (a partir de 55 y hasta 75) y horas vuelo 2 (a partir de 75)».

3.º Sin costas.

4.º Procédase a su publicación en el BOE.

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

Así se acuerda y firma.