



Roj: **SAN 889/2015 - ECLI:ES:AN:2015:889**

Id Cendoj: **28079240012015100054**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/03/2015**

Nº de Recurso: **283/2014**

Nº de Resolución: **48/2015**

Procedimiento: **DEMANDA**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 889/2015,**
STS 5709/2016

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00048/2015

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00048/2015

SENTENCIA: 00048/2015

A U D I E N C I A N A C I O N A L

Sala de lo Social

Secretaría de D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 48/15

Fecha de Juicio: 03-3-15

Fecha Sentencia: 23-3-15

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: 283-14

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Índice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante: SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS; Evaristo ;

Codemandante:

Demandado: **AIR EUROPA** LINEAS AEREAS SAU:



Codemandado:

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia: *No se ajusta a derecho la aplicación selectiva de un convenio colectivo fenecido por transcurso del plazo de ultractividad legal en el que no existe convenio colectivo superior que puede aplicarse. La AN declara el derecho de los trabajadores a que se les aplique íntegra y no selectivamente hasta la firma del nuevo convenio de pilotos, el contenido material del Convenio. Se vulnera el art. 1256 CC, Además supone un abuso de derecho y se atenta contra el derecho a la negociación colectiva pues sólo con su recto ejercicio pueden establecerse condiciones de trabajo de obligada observancia para los trabajadores, sin que tal posibilidad pueda derivarse del ejercicio de la potestad directiva y organizativa empresa. Estaríamos en presencia de un contrato ofertado por el empresario desde el momento en que decide seguir aplicando el contenido material del III CC a sus relaciones laborales con el colectivo de trabajadores afectados y éstos dan su consentimiento a que así sea, resolviéndose en sede judicial que la aplicación material del contenido del III CC lo sea en su integridad.*

SENTENCIA Nº 48/2015

EXCMO. SR.

PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES.

MAGISTRADOS:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

En MADRID, a veintitrés de Marzo de dos mil quince.

La Sala de lo Social compuesta por los Sres. citados al margen y

EN NO MBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento num. DEMANDA 0000283 /2014 seguido por demanda de SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS (Letrado Luis Enrique Villa Gil), D. Evaristo SECCION SINDICAL SEPLA (Letrado Arriola Turpin) contra **AIR EUROPA** LINEAS AEREAS SAU (Letrada D^a Inmaculada Herranz Perlado) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sra. D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 14 de octubre de 2014 se presentó demanda por GUZMÁN DE LA VILLA DE LA SERNA, Procurador de los Tribunales de Madrid, en nombre y representación del SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS ÁEREAS [en adelante con el acrónimo SEPLA] y por D. Evaristo, frente a la Compañía **AIR EUROPA** LINEAS AEREAS, S.A.U. (en adelante, AEA) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente señalándose el día 3 de Marzo de 2015 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, exponiendo sus argumentaciones y solicitando se dicte sentencia por la que se declare la obligación de la entidad demandada de:

1º) aplicar íntegra y no selectivamente-hasta la firma con SEPLA del IV CC de pilotos- el texto refundido del III CC, cuya eficacia ultractiva finalizó el 8 de julio de 2013.

2º) reparar las consecuencias jurídicas negativas-producidas entre el 8 de julio de 2013 y la fecha de la sentencia-derivadas de la inaplicación de las cláusulas del III CC identificadas en el hecho undécimo de la demanda.

La legal representante de la empresa demandada, se opuso a la demanda por los motivos que argumentó. Todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.



Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS:

-En ambos documentos la comunicación a Sepla y a los trabajadores no se menciona la decisión de la empresa de aplicar selectivamente el Convenio sólo se indica que el mismo ha perdido la vigencia.

-Los apartados 18,20,28 y 42 del hecho 11º del bloque A) de la demanda no se están aplicando.

-Los pilotos en IT antes de la pérdida de vigencia que hayan solicitado la condición de piloto en tierra se ha reconocido; a los que lo han pedido después no se les ha reconocido.

-La empresa no aplica régimen disciplinario convencional, los despidos se han producido en virtud del art. 54 ET .

HECHOS PACIFICOS:

-El 8-7-13 venció el Convenio.

-El 11-7-13 la empresa se remite a la representación de Sepla y el 26-7-13 a los trabajadores.

-La papeleta ante el SIMA se presenta el 28-7-14; el acto de mediación se produce el 11-8-14.

-Actualmente hay una nueva Sección Sindical Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas.

-Se han celebrado asambleas en Mallorca el 20 de Febrero y el 19 de Febrero en Madrid.

-Una parte significativa de los aspectos del Convenio se regulan en manual de operaciones y en la normativa legal.

Quinto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El III Convenio Colectivo de trabajo [en adelante, III CC], entre la empresa AEA y los Tripulantes Técnicos de Vuelo, negociado y aprobado entre la Dirección de AEA y SEPLA-AEA, fue publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 272, de 13 de noviembre de 2001 (Doc. nº 1, des 3), para el periodo temporal comprendido entre el 29 de agosto y el 31 de diciembre de 2001. Se pactó, no obstante (art. 3, párrafo segundo), que el III CC sería prorrogado tácitamente por periodos de doce meses a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no era expresamente pedida su revisión, total o parcial, por cualquiera de las partes.

En el periodo de vigencia del III CC se negociaron diversos Anexos, lo que dio lugar a la aprobación de un Texto Refundido del III CC, publicado en el Boletín

Oficial del Estado nº 137, de 9 de junio de 2003 (Doc. N° 2), con vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2011. El 28 de agosto de 2008, la Comisión Paritaria de seguimiento del Texto adoptó diversos Acuerdos colectivos complementarios (Doc. nº 3) y, finalmente, con fecha 26 de mayo de 2011, se concertaron diversas Adenda al Texto Refundido (Doc. nº 4, Des 4,5y6).

La compañía AEA, por escrito de 28 de septiembre, aclarado el 29 de septiembre de 2011 (Doc. nº 5, Desc.7), denunció el Texto Refundido del III Convenio Colectivo "y todas las incorporaciones producidas en él mismo durante su vigencia como consecuencia de los acuerdos suscritos al efecto entre la empresa y la sección sindical del SEPLA". Es decir, que a partir del 1 de enero de 2012, el III Convenio entró en situación legal de ultractividad.

SEGUNDO .-Tras la denuncia empresarial de 28-29 de septiembre de 2011, con fecha 28 de octubre de 2011 se constituyó la Comisión negociadora del IV Convenio Colectivo de Trabajo entre la representación de AEA y el SEPLA-AEA, en representación de los tripulantes técnicos de vuelo (Doc. nº 6, Desc.8).

En ese momento estaba en vigor el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio (BOE. 11 junio), que había dado nueva redacción al art. 86.3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), aprobado por



el Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE. 29 marzo), sin fijar un plazo máximo para la eficacia ultractiva. Bajo este régimen de ultractividad, se celebró una única reunión de la Comisión negociadora del IVCC, el día 14 de noviembre de 2011 (Doc. n° 7, Desc.9).

El 12 de febrero de 2012 cambió, por tercera vez, el régimen legal de la ultractividad con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE. 11 febrero), que volvió a modificar el art. 86.3 LET, estableciendo un límite insuperable para la eficacia de aquella, transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo. Como quiera que la denuncia del IIICC había tenido lugar el 28 de septiembre de 2011, su vigencia máxima ultractiva finalizaba el 28 de septiembre de 2013. Bajo esta nueva legalidad compulsiva se celebró únicamente una reunión de la Comisión Negociadora del IVCC, el día 29 de junio de 2012 (Doc. n° 8, Desc.10).

El 8 de julio de 2012 comenzó a regir una cuarta versión legal del art. 86.3 LET, redactada por la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE. 7 julio), consistente en reducir el plazo de dos años de su precedente inmediato, a un solo año de eficacia ultractiva, a contar asimismo desde la denuncia del convenio colectivo.

Su disposición transitoria 4ª impuso un régimen diverso para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados el 8 de julio de 2012, situando en esta fecha el dies a quo del cómputo del año. Consiguientemente, como el IIICC había sido denunciado antes de aquella fecha, el fin de su ultractividad quedaba fijada para el 8 de julio de 2013.

Las reuniones habidas por la Comisión negociadora del IVCC, en el periodo comprendido entre el 8 de julio de 2012 y el 8 de julio de 2013, fueron las doce siguientes, salvo error u omisión : el 27 de julio de 2012 (Doc. n° 9), el 27 de septiembre de 2012 (Doc. n° 10), el 27 de febrero de 2013 (Doc. n° 11), el 20 de marzo de 2013 (Doc. n° 12), el 10 de abril de 2013 (Doc. n° 13), el 25 de abril de 2013 (Doc. n° 14), el 22 de mayo de 2013 (Doc. n° 15), el 28 de mayo de 2013 (Doc. n° 16), el 12 de junio de 2013 (Doc. n° 17), el 27 de junio de 2013 (Doc. n° 18), el 4 de julio de 2011 (Doc. n° 19) y el 8 de julio de 2013 (Doc. n° 20, Desc.11 a 22).

De estas reuniones salieron diversas propuestas, plataformas e incluso dos borradores de texto articulado del IVCC, el de 26-27 de febrero de 2013 y el de 19 de marzo de 2013 (Doc. n° 21, Desc.23), sin que finalmente se llegara al acuerdo de aprobar un IVCC en sustitución del IIICC en ultractividad.

TERCERO .- Durante estas negociaciones, AEA abrió un periodo de consultas, el 2 de octubre de 2012, para "descolgarse" de determinadas condiciones del IIICC. Tras diversas incidencias que no son del caso, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dictó la Decisión de 7 de febrero de 2013 (Doc. n° 22, Desc.24), en la que se accede al siguiente descuelgue:

"1. Disminución del 15% de los siguientes conceptos retributivos salariales, Plus de Asistencia Técnica; prima de Razón de Viaje; Prima de Responsabilidad Comandante; Salario base; Antigüedad; Horas de Vuelo (1) y Horas de Vuelo (2).- 2. Disminución del 15% del abono de las primas de los planes a que se refiere el art. 92 del III Convenio Colectivo con los Tripulantes Técnicos de Vuelo .- 3. Esta reducción no incluye el complemento de IT derivado de enfermedad común o accidente no laboral.- 4. El periodo de inaplicación de la medida abarcará desde la fecha de la presente Decisión hasta el 07 de julio de 2013, salvo que resultase de aplicación a la anterior fecha un nuevo Convenio Colectivo".

CUARTO.- Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo para la aprobación del IVCC, en la Comisión negociadora correspondiente, y aproximándose la fecha fatal del 8 de julio de 2013, el día 5 de julio de 2013 presentó SEPLA-AEA, ante el SIMA, una solicitud de mediación o, en su caso, de arbitraje, para intentar un acuerdo sobre el IVCC, mediación aceptada por AEA, que procedió a proponer el nombre del posible mediador (Doc. n° 23, Desc25).

Con la comparecencia de ambas partes ante el SIMA, tuvo lugar una reunión el 19 de julio de 2013, con el resultado de falta de Acuerdo. Seguidamente solicitó SEPLA-AEA el sometimiento del conflicto a un procedimiento arbitral, al que no prestó conformidad AEA. Como quiera que el Acta levantada por el mediador (Doc. n° 24, Desc.26) no recogió las alegaciones de SEPLA-AEA, presentó ésta escrito de manifestaciones ante el SIMA con fecha 22 de julio de 2013 (Doc. n° 25, Desc.27).

QUINTO : El día 8 de julio de 2013, día del vencimiento del efecto ultractivo legal, se dirigió SEPLA-AEA a la compañía AEA, solicitando la convocatoria de la Comisión Paritaria de Interpretación y de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Texto Refundido del IIICC (Doc. n° 26, Desc28).

El día 11 de julio siguiente, AEA denegó la solicitud (Doc. n° 27, Desc29), y realizó, además, cuatro afirmaciones:

1ª) El IIICC ha perdido su vigencia.

2ª) La negociación de un nuevo convenio colectivo se deberá llevar a cabo fuera de la Comisión Negociadora del IVCC.



3ª) A partir de este momento..."la empresa reconoce a un único miembro de la Sección Sindical, y que a falta de indicaciones contrarias entendemos que es el Sr. Adrian , al habernos notificado verbalmente que ostenta el cargo de Jefe de la Sección Sindical, si bien a día de hoy no se ha recibido notificación escrita de dicha circunstancia"...

4ª) Fruto del vencimiento del IIICC ... "se dejará de aplicar todo lo contenido en el Anexo IV, Representación de los Tripulantes Técnicos y en el Anexo XX, Reconocimiento a la representación sindical, siendo de aplicación lo establecido en la normativa legal vigente".

SEXTO .- Con fecha 22 de julio de 2013, SEPLA-AEA remitió escrito a AEA (Doc. n° 28, Desc30), concretando en cuatro puntos su postura sobre el IIICC:

1ª) Disconformidad con la invigencia del IIICC.

2ª) Necesidad de que AEA determine las condiciones de trabajo que piensa aplicar al colectivo de los tripulantes pilotos.

3ª) Reiteración del ofrecimiento de mediación o arbitraje ante el SIMA.

4ª) Ausencia de causa para negarse a negociar el IVCC hasta el mes de septiembre de 2013.

SÉPTIMO .-El 26 de julio de 2013 AEA envió nuevo escrito al delegado sindical

Don Adrian (Doc. n° 29, Desc31), reconociendo que la negativa a comparecer ante el SIMA el 20 de julio de 2013 solo se debió a "cuestiones de agenda", no resueltos hasta el día 10 de septiembre. En el mismo escrito se imputaba a SEPLA-AEA su escasa predisposición para alcanzar un acuerdo.

OCTAVO .- Con la misma fecha 26 de julio de 2013, AEA hizo público un comunicado a los Tripulantes Técnicos de Vuelo (Doc. n° 30, Desc.32), directamente, sin comunicación del mismo a sus representantes sindicales. En este comunicado se manifestaba:

1º) Que algunas de las condiciones establecidas en el IIICC, e inaplicadas a resultas de la decisión dictada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, entre los días 7 de febrero y 7 de julio de 2013, se iban a restablecer a partir del 8 de julio, tal y como estaban establecidas en el momento anterior a su inaplicación.

2º) Que a partir del 9 de julio de 2013, deja de estar vigente lo dispuesto en el IIICC.

3º) Que la empresa mantiene el interés por alcanzar un acuerdo con la Sección Sindical a fin de pactar las condiciones laborales del colectivo de pilotos "acordes a los momentos actuales en el marco de lo que tiene que ser la negociación de un nuevo convenio y, por tanto, en una mesa de negociación diferenciada de la existente hasta la fecha".

NOVENO.- Con fecha 20 de septiembre de 2013, SEPLA-AEA invitó a AEA a continuar con las negociaciones del IVCC... "en el lugar y fecha más conveniente por su parte" (Doc. n° 31, Desc.33). La respuesta de AEA tuvo lugar el 23 de septiembre (Doc. n° 32, Desc.34), preguntando a SEPLA-AEA si aceptaban negociar el IVCC fuera del ámbito de la Comisión Negociadora constituida hasta entonces. Con fecha 3 de octubre de 2013 contestó SEPLA-AEA reafirmando la falta de voluntad negociadora de AEA, y proponiendo el sometimiento de la negociación del IVCC a un procedimiento arbitral (Doc. n° 33, Desc35).

DÉCIMO .-Con fecha 26 de diciembre de 2013, los codemandantes presentaron ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional una demanda, asimismo frente a la demandada, por violación del derecho de libertad sindical, entendiéndose que dicha violación se producía por el hecho de no aplicar las garantías sindicales del IIICC, en tanto la empresa seguía aplicando, pese al vencimiento de su eficacia ultractiva, la mayor parte de su articulado.

La sentencia de la Audiencia Nacional de n° 27/14, de 11 de febrero de 2014, desestimó la demanda, siendo recurrida en casación ordinaria, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por los ahora codemandantes y, posteriormente impugnada por AEA, se encuentra actualmente pendiente del dictado de sentencia por el Tribunal Supremo.

UNDÉCIMO .-La realidad actual, respecto de las condiciones de trabajo de los tripulantes pilotos de AEA, se caracteriza por la aplicación selectiva de las regulaciones del IIICC, de manera que, por decisión unilateral de la empresa, la compañía sigue aplicando la mayor parte de dichas regulaciones, pero inaplica algunas. La enumeración concreta de unas y otras es la siguiente:

A) Regulaciones convencionales del IIICC que sigue aplicando **AIR** como antes del vencimiento de la eficacia ultractiva (las citas a los artículos que siguen, corresponden al IIICC):

1º) Todo el régimen salarial (arts. 66-67), salvo prima de productividad



- (art. 77) y pluses por destacamentos (art. 41).
- 2º Dietas (art. 80, 81, 82 y Anexo III Tablas salariales).
- 3º Todo el régimen de jornada de trabajo (arts. 51 a 56).
- 4º Programaciones de las tres flotas de AEA: A-330, 738 y E-190 y preaviso mensual de 4 días (art. 65).
- 5º Actividad diurna y nocturna (arts. 46 y 47).
- 6º Actividad laboral mínima garantizada de 160h mensuales (art. 44, a).
- 7º Servicios de vuelo (art. 48, a).
- 8º Días fuera base, serie de servicios (art. 48, b).
- 9º Actividad extraordinaria (art. 44, b).
- 10º Días francos de servicio (art. 60).
- 11º Imaginarias (art. 59).
- 12º Días libres negociables o LN (art. 62).
- 13º Dedicación y títulos (art. 10).
- 14º Salvaguarda de los intereses de la empresa (art. 11).
- 15º Régimen de vida (art. 13).
- 16º Seguridad social complementaria (art. 94).
- 17º Complemento económico por IT (art. 94, C, d).
- 18º Protocolo de descodificación FOQA (Flight Operation Quality Assurance) (Anexo XIII).
- 19º Perfiles de vuelo (art. 51 y Anexo XI).
- 20º Traslado y alojamiento de pilotos de la flota 330 con base administrativa fuera de Madrid (Anexo X y art. 40bis).
- 21º Sistema de asignación de vacaciones mediante puntos. (Anexo 1).
- 22º Sistema de petición de uniformidad (art. 84).
- 23º Grupos laborales de pilotos (art. 18).
- 24º Especialidades de pilotos (art. 19).
- 25º Clasificaciones por niveles (art. 20).
- 26º Antigüedades administrativa y técnica (arts. 22 y 23).
- 27º Licencias (art. 34).
- 28º Excedencias (arts. 35 y 36).
- 29º Suspensión de actividad (art. 37).
- 30º Bajas voluntarias (art. 38).
- 31º Destacamentos (art. 41).
- 32º Residencia (art. 42).
- 33º Destinos (art. 43).
- 34º Comidas de tripulantes técnicos (art. 85).
- 35º Transporte fuera de base (art. 88).
- 36º Enfermedad o accidente fuera del territorio. (art. 91).
- 37º Planes de previsión social para jubilación (art. 92).
- 38º Traslado de cadáveres (art. 95).
- 39º Responsabilidad civil (art. 99).
- 40º Billetes free para beneficiarios (art. 90).



41º) Manual de operaciones, con leves cambios.

B) Regulaciones convencionales del IIIICCC que inaplica AIR desde el vencimiento de la eficacia ultractiva:

1º) Seguro de pérdida de licencia (art. 93).

2º) Promoción por flota (art. 31).

3º) Promoción por base (art. 27).

4º) Contrataciones laborales (art. 24).

5º) Ratios de tripulantes (Anexo VII).

6º) Billetes free para terceros (Anexo IX).

7º) La no homologación de hoteles (art. 86).

8º) Vuelos de situación, aplicados discrecionalmente (art. 79, a).

9º) Garantías del régimen disciplinario (art. 96).

10º) Derechos y garantías sindicales (Anexos IV y XII).

11º) pérdida de capacidad de los tripulantes pilotos (art. 30)

12º) protocolo de cambio de titularidad (anexoXIV)

13º) escalafón profesional, selectivamente (art. 21)

14º) externalización de la producción (anexo X)

(Doc. nº 34 (Registros de des-identificación FOQA); Doc. nº 35 (1) (Billetes y Reservas); Doc. nº 35 (2)(Billetes y Reservas); Doc. nº 35 (3) (Billetes y Reservas); Doc. nº 36 (Solicitud de Prendas de Uniforme); el Doc. nº 37 (Transporte fuera de la Base); y el Doc. nº 39 a Doc. nº 44 (Nóminas de Pilotos, anteriores y posteriores al 8 de julio de 2013).(Desc.36 a 48)

DUODECIMO. - El Sindicato denominado UNION PROFESIONAL DE PILOTOS DE AEROLINEAS (UPPA) constituye una asociación profesional de pilotos de líneas aéreas, regulada conforme a la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical habiendo asistido este sindicato a las asambleas de trabajadores convocadas por SEPLA en el mes de febrero de 2015.. (Descriptor 161 y 160).

DECIMO-TERCERO .- En fecha 11 de agosto de 2014 tuvo lugar el intento de mediación ante el SIMA en virtud de papeleta presentada el 28 de julio de 2014 cuyo acto finalizó con falta de acuerdo (descriptor 42).

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

SEGUNDO. -Se solicita en demanda que se declare la obligación de la entidad demandada de:

1º) Aplicar íntegra y no selectivamente-hasta la firma con SEPLA del IV CC de pilotos- el texto refundido del IIIICCC, cuya eficacia ultractiva finalizó el 8 de julio de 2013.

2º) Reparar las consecuencias jurídicas negativas-producidas entre el 8 de julio de 2013 y la fecha de la sentencia-derivadas de la inaplicación de las cláusulas del III CC identificadas en el hecho undécimo de la demanda.

Frente a tal pretensión la legal representante de la empresa demandada alegó las excepciones de caducidad de la acción y falta de litisconsorcio pasivo necesario y en cuanto al fondo, se opuso a la demanda alegando que el 8 de julio de 2013, fecha del fin de la ultra actividad, la empresa ha conservado los elementos básicos del contrato de trabajo ya que no todo el convenio es contractualizable, así los pluses temporales, las expectativas de derecho, las condiciones que no estaban en el acervo del contrato de trabajo el día 8 de julio de 2013 no se han respetado y tampoco las cláusulas obligacionales, se mantiene la normas sobre clasificación profesional y calificación de puestos de trabajo, en cuanto al régimen disciplinario se decidió no aplicarlo , la empresa no ha impuesto sanciones y si se ha despedido ha sido por la vía del artículo 54 ET . Y tampoco se aplican aquellos bloques relativos a la Comisión paritaria del convenio, periodo de prueba y nuevas contrataciones.



TERCERO.- La legal representante de la empresa demandada alega que atendiendo al suplico de la demanda es de aplicación el plazo de caducidad establecido en el artículo 138.1 de la LRJS a lo que se opone la parte demandante por entender que en la comunicación que la empresa hace a SEPLA y a los trabajadores de manera individual no se especifica que se va a aplicar parte del convenio y parte se va a inaplicar ya que tan sólo comunica que ha dejado de estar vigente lo dispuesto en el convenio colectivo y además la empresa no ha respetado el cauce del artículo 41 del ET .

Aunque es cuestionable que en el supuesto enjuiciado resulte de aplicación el mencionado plazo, se ha de significar que, tras la entrada en vigor de la Ley 36/2011 (LRJS), el plazo de 20 días de caducidad para la impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite del art. 41 ET ya que, con independencia de la mayor o menor acomodación a las exigencias del previo periodo de consultas, lo cierto es que la acción que se ejercitaba en la demanda había de someterse en todo caso al mencionado plazo de caducidad .

La fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social. De ahí que se exija la notificación escrita y que el plazo se inicie con dicha notificación de la decisión empresarial por escrito a los trabajadores o a sus representantes. Por ello, el TS ha señalado que, de no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabe aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción (STS/4ª de 21 mayo 2013 -rec. 53/2012 -).

De los hechos probados de la sentencia se desprende que la empresa notificó a la sección sindical SEPLA en **AIR EUROPA** que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET el III CC de tripulantes técnicos de vuelo ha dejado de tener vigencia sin perjuicio de que continúen las negociaciones y como consecuencia de ello debemos declinar su solicitud de reunión de la Comisión paritaria de interpretación y de la Comisión paritaria de seguimiento del convenio (descripción 29) sin que conste que hubiera acto expreso de notificación de la decisión sobre la aplicación selectiva del convenio tan sólo notifica que deja de estar vigente lo dispuesto en el convenio. No constando ésta, se hace inexigible a la parte social una reacción constreñida al plazo de caducidad de los 20 días que, en todo caso, debería iniciarse en el momento en que la empresa efectúe esa comunicación expresa y fehaciente.

CUARTO. - La excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario por no haberse demandado al sindicato UPA, no puede tener favorable acogida porque no ha intervenido en las negociaciones origen del conflicto al que la presente demanda se refiere, ya que las actas que se aportan por la parte demandada son muy posteriores a la fecha de presentación de la demanda, en cualquier caso, la excepción procederá cuando por razón de lo que sea objeto del juicio la tutela jurisdiccional solicitada sólo pueda hacerse efectiva frente a varios sujetos conjuntamente considerados, todos ellos habrán de ser demandados como litisconsortes salvo que la Ley disponga expresamente otra cosa, supuesto no concurrente en el presente caso.

QUINTO .-Existe conformidad entre las partes en la conclusión en fecha , 8 de julio de 2013, del período de ultraactividad del III Convenio Colectivo de los Tripulantes Técnicos de Vuelo publicado en el BOE de 13 de noviembre de 2001, y sus correspondientes anexos, denunciado el 28 -29 de septiembre de 2011 y vencido el 8 de julio de 2013, por aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, en relación con el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción proporcionada por esa misma Ley ., conclusión se obtiene a partir de los siguientes elementos de juicio:

1º) El convenio tenía una duración para el período temporal comprendido entre el 29 de agosto y el 31 de diciembre de 2001. Se pactó en su artículo 3, párrafo segundo, que sería prorrogado tácitamente por períodos de 12 meses a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no era expresamente pedida su revisión, total o parcial, por cualquiera de las partes. 2º) El Convenio se denunció el 28-29 de septiembre de 2011 -antes del 8 de julio de 2012-. 3º) la Comisión Negociadora del IV CC no ha llegado a un acuerdo de aprobar un nuevo convenio colectivo en sustitución del III CC. 4º) el 7 de julio de 2013 se cumplió el plazo de un año, contado desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, fecha en la que el convenio colectivo perdió su vigencia ultraactiva según lo preceptuado en la norma intertemporal anteriormente referenciada.5º y tampoco existe Convenio de ámbito superior que pase a regir el ámbito de aquél.

SEXTO . - En el supuesto enjuiciado, AEA ha seguido aplicando el III CC, en el modo que ha quedado pormenorizadamente expuesto en el hecho probado 11º, es decir, ha seguido aplicando una parte del III CC en los mismos términos que lo venía aplicando hasta el 8 de julio de 2013, en tanto que ha decidido inaplicar otra parte del convenio, es decir, nos hallamos ante un supuesto de aplicación selectiva de un convenio colectivo fenecido por transcurso del plazo de ultraactividad legal en el que no existe convenio colectivo superior que



puede aplicarse, siendo la cuestión jurídica a dilucidar la conformidad o disconformidad a derecho de tal práctica selectiva convencional.

SEPTIMO.- La demanda tras significar que en interpretación del rigor sobrevenido del artículo 86.3 de la Ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE. 11 febrero), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los tribunales del orden social han buscado interpretaciones jurídicas destinadas a evitar el vacío normativo que llevaría consigo la extinción repentina de los convenios colectivos en ultractividad, a la fecha del 8 de julio de 2013. Particularmente en los casos en los que ni existe convenio colectivo superior como ocurre en el caso de autos.

Analiza la demanda las diferentes opciones de aplicación al supuesto litigioso en el que como se ha dicho la empresa ha optado por una aplicación selectiva del convenio y concluye que al margen de la explicación jurídica que prevalezca respecto al supuesto de autos, la práctica de la aplicación selectiva del convenio colectivo ha sido rechazada por S.TSJ País Vasco de 19 de noviembre de 2013, considerándola contraria al principio de buena fe y vulneradora de los artículos 1256 y 1258 del Código Civil.

La empresa sostiene que ha mantenido los elementos básicos del contrato de trabajo, porque no todos los preceptos del convenio son contractualizables. En cuanto a los pluses temporales aplica la STS de 29-1-13; tampoco ha mantenido las expectativas de derecho, ni las cláusulas con contenido obligacional, se ha mantenido las normas sobre clasificación profesional, se decidió implicar el régimen disciplinario, tampoco se mantiene la Comisión paritaria, la promoción por flota y por base y en suma los preceptos que se detallan en el hecho probado 11º, apartado B.

OCTAVO.- Vencida la ultractividad del convenio colectivo se puede presentar dos escenarios básicos:

- que el empresario decida aplicar la estricta legalidad. Es el supuesto contemplado en la STS de 22-12-2014, en la que concretándose la demanda exclusivamente a reclamar las diferencias salariales entre las tablas de convenio y el salario mínimo el TS considera que el salario de convenio se ha de mantener por cuanto las cláusulas convencionales estaban incorporadas al contrato desde su suscripción

- que el empresario decida continuar manteniendo, en su totalidad o en parte, las condiciones establecidas en el convenio. Este es el supuesto que se analiza en el litigio de **AIR EUROPA**.

1.- Para resolver los múltiples problemas que suscita la aplicación del art. 86.3 ET, debe partirse de que para el análisis de la utilidad del convenio colectivo como fuente constitutiva de obligaciones, no podemos emplear un criterio reduccionista y considerar que el convenio colectivo es simplemente un conjunto de normas cuya finalidad es la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, sino que también es un mecanismo esencial para la ordenación de la actividad empresarial.

Desde esta última perspectiva debe tenerse en consideración que el contrato de trabajo por sí mismo, y por la misma razón el conjunto de contratos de trabajo suscritos por el empresario con todos sus trabajadores, nunca podrán actuar como única fuente reguladora de las relaciones laborales en la empresa. Por tanto el convenio colectivo se constituye como elemento regulador imprescindible de la actividad empresarial, puesto que precisa a lo largo del tiempo las prestaciones concretas, que constituyen el objeto del contrato (art. 1274 CC) y la remuneración, que constituye su causa (art. 1274 CC).

Los convenios colectivos, art. 82.2 ET, constituyen instrumento para:

- establecer las contraprestaciones y condiciones de los contratos de trabajo, imponiendo obligaciones para los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y representados por las partes que lo negociaron

- establecer obligaciones entre las partes signatarias del convenio

- la ordenación y estructuración de los RRHH en la empresa mediante el establecimiento de reglas y procedimientos para el ejercicio del poder de dirección y organización del empresario y para la incardinación de la actividad laboral de cada trabajador en el conjunto de la actividad empresarial

- contribuir a la mejora de productividad estableciendo medidas vinculadas a la actividad exigible a los trabajadores

2.- La jurisprudencia es unánime al calificar al contrato de trabajo como "contrato fuertemente normado", queriendo con ello indicarse que, más allá de la voluntad de las partes de vincularse, el contenido obligacional para ambas se despliega esencialmente a través de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva. Es a través del convenio colectivo como para ambas partes se dota de contenido al contrato de trabajo.



Es por ello que la responsabilidad del intérprete judicial, cuando se le demanda solventar este tipo de novedosos conflictos, debe asentarse en establecer, en consonancia con el ordenamiento, propuestas interpretativas que ante la caducidad del convenio colectivo, encuentren soluciones acordes con el derecho al trabajo y la productividad empresarial; soluciones que capaces de equilibrar los intereses en presencia den respuestas social y económicamente solventes para el devenir de las relaciones laborales en la empresa.

3.- Tampoco puede ignorarse que para la consecución de todos estos propósitos, los convenios colectivos constituyen un contrato colectivo unitario y global, son el resultado de una negociación art. 82.1 ET comprensiva de intereses contrapuestos y demostración del equilibrio final alcanzado entre las partes.

Son habituales cláusulas del tipo de vinculación a la totalidad (como en éste caso su art. 4) indicando que el convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad (la excepción a ello se encuentra cuando el convenio vulnera la legalidad).

4.- La finalización de la ultractividad de un convenio por disposición legal, art. 86.3 ET, evidencia el fracaso de la negociación colectiva para encontrar un sustituto al producto convencional caducado, lo que exige en consecuencia que las partes hayan llevado a cabo un proceso negociador dotado de contenido y ejercitado conforme la buena fe.

Si tras ello no se alcanza un resultado comercial satisfactorio para las partes y si no existe convenio de ámbito superior aplicable, el art. 86.3 ET establece que el convenio caducado pierde toda vigencia, lo que significa que deja desde ese momento y por decisión legal de constituir título o fuente de derechos y obligaciones para las partes.

5.- En este caso, cualquiera de las partes, aunque lo habitual es que sea el empresario, podrá someter su relación contractual laboral con la otra parte a la nuda legislación, pasando a ser la ley la única fuente que desde entonces la regulará.

Ahora bien tal decisión para compadecerse con el ordenamiento precisará que:

- se comunique de forma expresa a la otra parte. Así lo exigiría el ejercicio de los derechos conforme las exigencias de la buena fe, art. 7.1 CC

- se trate de una decisión plena en el sentido de que abarque todo el contenido del convenio colectivo caducado. Lo contrario, mantener la aplicación de parte del convenio, choca con el art. 1256 CC, pues se dejaría el cumplimiento en manos de una de las partes que lo suscribieron

- se trate de una decisión incondicional y que por tanto no se impongan requisitos o contrapartidas a la otra parte como consecuencia de la propia voluntad de no aplicar el convenio caducado. Lo contrario también vulneraría el 1256 CC

- se trate de una decisión inmediata, adoptada y efectivamente aplicada al momento de la pérdida de vigencia del convenio caducado. En caso contrario si caducado el convenio éste sigue aplicándose, habría que entender que con los propios actos se admite el mantenimiento de su contenido obligatorio del que la parte misma se habrá seguido beneficiando.

6.- En el caso de **AIR EUROPA**, no nos encontramos frente a una decisión empresarial de, caducado el convenio, aplicar única y exclusivamente la ley como fuente reguladora de la relación contractual con los trabajadores, sino que nos encontramos con una aplicación selectiva del convenio caducado, decidida unilateralmente por la empresa, al haber elegido el empresario de su contenido global las parcelas del clausulado que estima vigentes para ambas partes así como las parcelas que ha decidido dejar de aplicar. - Así **AIR EUROPA** afirmó que, ante la pérdida de vigencia del convenio, decidió mantener aquellas cláusulas normativas del mismo que pudieran contractualizarse, inaplicando todas aquellas que la ley ordena se determinen por convenio colectivo o mediante acuerdo de empresa de eficacia general, así como las cláusulas obligacionales.

Conforme lo actuado en juicio, las partes mostraron conformidad a que del contenido del convenio colectivo caducado, **AIR EUROPA** sigue aplicando la regulación convencional dada a las materias descritas en el apartado A) del hecho probado 11º y se relacionan en el listado B) las materias cuya regulación convencional se ha dejado de aplicar.

7.- La decisión empresarial de aplicación selectiva y por tanto parcial del contenido del convenio colectivo caducado, no puede considerarse que se compadezca con el ordenamiento jurídico por las siguientes consideraciones:

- Se vulnera el art. 1256 CC que proscribiera que la validez y cumplimiento de los contratos pueda dejarse en manos de una de las partes. Siendo el convenio un pacto unitario y global que patentiza el equilibrio alcanzado entre los diversos intereses contrapuestos que separan a las partes, resulta inadmisibles que ese equilibrio se



rompa con la decisión de una de ellas de seleccionar aquellas cláusulas del todo que elige mantener y cuáles por razón de sus propios intereses desecha.

- Además supone un abuso de derecho por cuanto encontrándose el empresario en posición dominante en el contrato de trabajo una decisión no puede imponer por su cuenta las condiciones de trabajo eludiendo las reglas propias de la negociación colectiva (como procedimiento regulador de las condiciones laborales) y por tanto sobrepasando los límites normales de su ejercicio, diseñados a partir del art. 37.1 CE y Título III ET

- Por las mismas razones se atenta contra el derecho a la negociación colectiva pues sólo con su recto ejercicio pueden establecerse condiciones de trabajo de obligada observancia para los trabajadores, sin que tal posibilidad pueda derivarse del ejercicio de la potestad directiva y organizativa empresarial.

En definitiva admitir este comportamiento supone validar que pueda el empresario quebrar el equilibrio del convenio a su favor imponiendo la aplicación de las condiciones del mismo que le interesan fundamentalmente para conseguir que se pueda disponer de los RRHH de forma ordenada atendiendo a la necesaria organización de la actividad empresarial y que no se resienta la mejora de la productividad.

8.- Procede por ello llegar a la conclusión de que una decisión empresarial como la contemplada en este litigio no se ajusta al ordenamiento.

En el presente caso ninguna de las partes ha reivindicado la aplicación estricta de la ley una vez caducado el convenio, sino que el empresario ha postulado la aplicación parcial de su contenido y el sindicato demandante su aplicación plena.

Coincidiendo ambas partes en que algo más que la ley debe regular sus relaciones contractuales, y siendo la única posibilidad compatible con el ordenamiento la aplicación plena del contenido material del convenio caducado, el principio de conservación del negocio invita a que ésta, de las posibles, sea la solución que el Tribunal estima adecuada al ordenamiento jurídico y a la voluntad de las partes en orden a regular sus relaciones de trabajo por un conjunto de normas capaz de cubrir las lagunas que dejaría la nuda aplicación de la ley.

La otra solución judicial posible conduciría a negar plena validez a la aplicación selectiva del contenido del convenio y anularla de plano. Con esta decisión dejaríamos las relaciones laborales sólo nutridas con el contenido de la ley, generando con ello los efectos perniciosos que provoca la desregulación del vínculo contractual.

9.- Ahora bien, esta declaración no cierra la controversia ya que la pretensión contenida en el suplico consiste en que se declare la obligación de **AIR EUROPA** de aplicar íntegra y no selectivamente - hasta la firma con SEPLA del IV CC de pilotos - el texto refundido del IIIIC, cuya eficacia ultractiva finalizó el 8-7-2013.

Como se ha indicado, y como también admiten las partes, el III CC caducó en esa fecha y por tanto la equivocada decisión del empresario no puede significar la resurrección del citado IIIIC en su calidad de tal. Lo que exista desde el 8-7-13 será un título que, comprensivo del total contenido del IIIIC y por tanto de las reciprocas obligaciones para las partes, presente naturaleza distinta de la de un convenio colectivo estatutario como resultó tener en su vigencia el IIIIC.

No parece aventurado calificar a ese producto de contrato desde el momento en que, si bien el contrato existe desde el momento en que las partes consienten en obligarse, art. 1254 CC, los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento. Y consentimiento en obligarse en los términos del contenido obligacional del IIIIC existiría desde el momento en que es por ésta solución por la que ha optado el empresario (que recordemos ha rechazado de plano la sola aplicación de la ley y ha decidido unilateralmente mantener aquellos aspectos del convenio que considera contractualizables a su juicio), solución que los trabajadores y su representación han consentido, no sólo porque tampoco ellos han vindicado que sólo la ley regule sus relaciones, sino porque con sus propios actos, la actual demanda, están interesando la aplicación del contenido del IIIIC.

Y dicha confluencia de ambas partes en la continuación de la aplicación del contenido material del IIIIC, si bien parcialmente para **AIR EUROPA** y completamente para SEPLA, se completa con la intervención judicial acoplándola a las exigencias del ordenamiento, tal como antes hemos indicado: la necesaria aplicación del contenido global del IIIIC ahora dotada de valor contractual.

La consecuencia de todo lo dicho sería que estaríamos en presencia de un contrato ofertado por el empresario desde el momento en que decide seguir aplicando el contenido material del IIIIC a sus relaciones laborales con el colectivo de trabajadores afectados y éstos dan su consentimiento a que así sea, resolviéndose en sede judicial que la aplicación material del contenido del IIIIC lo sea en su integridad.



10.- El contenido de dicho producto, de naturaleza contractual, consistiría en la aplicación a los trabajadores incluidos en su ámbito, del total contenido material del III CC en bloque.

Se trataría de un contrato de naturaleza singular, materializado a partir de las posiciones de ambas partes tras la caducidad del convenio (y en este caso completado por la decisión judicial dirigida a conformarlo al ordenamiento), que ante el vacío que produce la desaparición del convenio colectivo, pretende solucionar las consecuencias que de dicho vacío se producirían para el empleo y la continuidad de la actividad empresarial.

Su objeto consistiría en la aplicación al contrato de cada uno de los trabajadores de la decisión contractual, alcanzada por sus representantes, de la totalidad del contenido material y en bloque del III CC.

No se trataría por tanto de incorporar a cada contrato de trabajo directamente el articulado del III CC con valor de cláusulas contractuales (lo que sería imposible para todas aquellas materias comprendidas en el III CC que sólo podrían traer causa en una fuente de origen colectivo, convenios o acuerdos de empresa), sino como se ha indicado de aplicar a cada trabajador el pacto de aplicación en bloque del contenido material del III CC.

Utilizando una expresión matemática: el contrato de trabajo no vendría nutrido por los distintos sumandos (las diversas cláusulas que lo eran del III CC), sino por su sumatorio: el contenido material y en bloque del III CC.

La naturaleza contractual del pacto para la aplicación en bloque del contenido material del III CC ofrece la virtud adicional de prescindir de la figura de la condición más beneficiosa como título constitutivo del mantenimiento de dicho contenido material. Éste, se reitera traería como causa una conjunción de voluntades: la inicial decisión empresarial y la de los trabajadores al haber optado ambas partes por seguir desarrollando sus relaciones mediante la aplicación global y en bloque del contenido material del III CC.

Y ésta situación así se mantendría hasta la negociación de un nuevo convenio colectivo que restituyera su eficacia de fuente de la relación laboral, art. 3.1.b) ET , sustituyendo en su totalidad el contenido material del III CC. Y sin perjuicio de que, eventualmente, el citado contenido material del III CC pudiera ser objeto de alteraciones por la vía del art. 41 ET cuando concurrieran motivos para ello.

NOVENO .- Se solicita en demanda que se reparen las consecuencias jurídicas negativas-producidas entre el 8 de julio de 2013 y la fecha de la sentencia-derivadas de la inaplicación de las cláusulas del convenio colectivo identificadas en el hecho probado 11º de esta sentencia-, señalando al efecto que la lógica consecuencia de la declaración de inadecuación al ordenamiento de la decisión empresarial de aplicar selectivamente el texto refundido del III CC con base en un precepto que , como se ha expuesto, no le autorizaba a actuar en la forma en que lo hizo, es condenar a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración y a reponer a los trabajadores afectados por el conflicto en las citadas condiciones.

DECIMO .- De acuerdo con lo razonado, procede estimar la demanda, reconociendo el derecho de los trabajadores a que se le aplique íntegra y no selectivamente hasta la firma del nuevo convenio de pilotos, el contenido material del texto refundido del III CC, cuya eficacia ultractiva finalizó el 8 de julio de 2013, no así en lo que se refiere hasta la firma con SEPLA del IV convenio colectivo de pilotos, porque su límite temporal se debe extender hasta la firma de un nuevo convenio, no necesaria y exclusivamente con el referido sindicato.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Desestimamos las excepciones de caducidad de la acción y de falta de litisconsorcio pasivo necesario alegadas por la legal representante de la parte demandada. Estimamos, en parte, la demanda. formulada por el SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS ÁEREAS representado por D. Pedro Arriola Turpin y la demanda formulada por D. Evaristo , frente a la Compañía **AIR EUROPA** LINEAS AEREAS, S.A.U. sobre CONFLICTO COLECTIVO. Declaramos la obligación de la entidad demandada de aplicar íntegra y no selectivamente-hasta la firma del IVCC de pilotos-el contenido material del texto refundido del III CC, cuya eficacia ultractiva finalizó el 8 de julio de 2013, así como de reparar las consecuencias jurídicas negativas, producidas entre el 8 de julio de 2013 y la fecha de esta sentencia, derivadas de la inaplicación del contenido material de las cláusulas del texto refundido del III Convenio Colectivo identificadas en el hecho probado 11º de esta sentencia y condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del 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 Letrado 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 el art, 229.1.b de la Ley

Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0283 14; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0283 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan

determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.