



Roj: **STS 5709/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5709**

Id Cendoj: **28079140012016100984**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/12/2016**

Nº de Recurso: **217/2015**

Nº de Resolución: **1068/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

## **SENTENCIA**

En Madrid, a 20 de diciembre de 2016

Esta sala ha visto el recurso de Casación interpuesto por la letrada D<sup>a</sup> Inmaculada Herranz Perlado, en nombre y representación de la entidad AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S.A.U., contra la sentencia dictada por la **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional, de fecha 23 de marzo de 2015, número de procedimiento 283/14, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia del Procurador D. Guzmán de la Villa de la Serna, en nombre y representación del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) y de D. Mauricio, en condición de Delegado Sindical de la Sección Sindical del SEPLA, que posteriormente fue sustituido, con motivo de nuevas elecciones sindicales, por D. Samuel, contra AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S.A.U., sobre Conflicto Colectivo. Ha comparecido en concepto de recurrido el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) y D. Samuel.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** - Por la representación del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) y por D. Mauricio, en su condición de único Delegado Sindical de la Sección Sindical del SEPLA, que posteriormente fue sustituido, con motivo de nuevas elecciones sindicales, por D. Samuel, se presentó demanda de 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 estimaron de aplicación, se terminó por suplicar 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 IIICC identificadas en el hecho undécimo de esta demanda.»

**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 23 de marzo de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente 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 AÉREAS representado por D. Pedro Arriola Turpin y la demanda formulada por D. Samuel , frente a la Compañía AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, 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.»

**CUARTO** .- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: « **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. Nº 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 4,5 y 6). 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. nº 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 III CC 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. nº 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 III CC 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. nº 9), el 27 de septiembre de 2012 (Doc. nº 10), el 27 de febrero de 2013 (Doc. nº 11), el 20 de marzo de 2013 (Doc. nº 12), el 10 de abril de 2013 (Doc. nº 13), el 25 de abril de 2013 (Doc. nº 14), el 22 de mayo de 2013 (Doc. nº 15), el 28 de mayo de 2013 (Doc. nº 16), el 12 de junio de 2013 (Doc. nº 17), el 27 de junio de 2013 (Doc. nº 18), el 4 de julio de 2011 (Doc. nº 19) y el 8 de julio de 2013 (Doc. nº 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. nº 21, Desc.23), sin que finalmente se llegara al acuerdo de aprobar un IVCC en sustitución del III CC en ultractividad. **TERCERO** .- Durante estas negociaciones, AEA abrió un periodo de consultas, el 2 de octubre de 2012, para "descolgarse" de determinadas condiciones del III CC. 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. nº 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 SEPLAAEA 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 IIIIC (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 IIIIC 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. Mauricio , 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 IIIIC ... "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 IIIIC: 1ª) Disconformidad con la invigencia del IIIIC. 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 Mauricio (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: 1°) Que algunas de las condiciones establecidas en el IIIIC, 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. 2°) Que a partir del 9 de julio de 2013, deja de estar vigente lo dispuesto en el IIIIC. 3°) 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 IIIIC, 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 IIIIC, 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 IIIIC que sigue aplicando AIR como antes del vencimiento de la eficacia ultractiva (las citas a los artículos que siguen, corresponden al IIIIC): 1°) Todo el régimen salarial (arts. 66-67), salvo prima de productividad (art. 77) y pluses por destacamentos (art. 41). 2°) Dietas (art. 80, 81, 82 y Anexo III Tablas salariales). 3°) 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 Destacamientos (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 IIICC 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 (anexo XIV) 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 UNIÓN PROFESIONAL DE PILOTOS DE AEROLÍNEAS (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). **DÉCIMO- 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.»

**QUINTO** .- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación letrada de AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS SAU, siendo admitido a trámite por esta Sala.

**SEXTO** .- Impugnado el recurso por las partes personadas SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS -SEPLA- y D. Samuel y, evacuado por el Ministerio Fiscal el traslado conferido, se emitió informe en el sentido de proponer la desestimación del recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 4 de octubre de 2016, en que tuvo lugar.

Dada la complejidad del asunto se celebraron diversas deliberaciones a lo largo de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, teniendo lugar la última deliberación el 13 de diciembre de 2016.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO**. - El 14 de octubre de 2014 se presentó demanda por el Procurador D. Guzmán de la Villa de la Serna, en nombre y representación del SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS -SEPLA- y por D. Mauricio, en su condición de único Delegado Sindical de la Sección Sindical del SEPLA, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS SAU, interesando se dicte sentencia por la que se declare la obligación de la 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 IIICC identificadas en el hecho undécimo de esta demanda.»

El 23 de enero de 2015 el secretario del SEPLA dirigió una comunicación al Director de Recursos Humanos de Air Europa Líneas Aéreas SAU, informando que el Delegado Sindical D. Samuel pasa a ejercer ante esa Compañía las funciones sindicales que hasta ese momento ejercía D. Mauricio .



**SEGUNDO.-** Por la mencionada Sala de lo Social se dictó sentencia el 23 de marzo de 2015, en el procedimiento número 283/2014, cuyo fallo es del siguiente tenor literal: «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 AÉREAS representado por D. Pedro Arriola Turpin y la demanda formulada por D. Samuel, frente a la Compañía AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, 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.»

**TERCERO.-1.-** Por la representación letrada de AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS SAU se interpone el presente recurso de casación contra dicha sentencia, basándolo en diez motivos.

Con amparo en el artículo 207 d) de la LRJS, denuncia la parte recurrente, en el primer motivo del recurso, error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obran en autos y que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios, interesando la revisión del hecho probado quinto.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el segundo motivo del recurso, error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obran en autos y que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios, interesando la revisión del hecho probado octavo.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el tercer motivo del recurso, error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obran en autos y que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios, interesando la revisión del hecho probado undécimo.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el cuarto motivo del recurso, error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obran en autos y que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios, interesando la revisión del hecho probado duodécimo.

Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el quinto motivo del recurso, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, del artículo 59 del ET y del artículo 138.1 de la LRJS.

Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el sexto motivo del recurso, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, del artículo 157.1 b) de la LRJS y 1139 del Código Civil.

Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el séptimo motivo del recurso, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, del artículo 86.3 del ET y de la jurisprudencia que lo interpreta.

Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el octavo motivo del recurso, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, de los artículos 1256 y siguientes del Código Civil.

Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el noveno motivo del recurso, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, de los artículos 1261 y siguientes del Código Civil y del artículo 24, en relación con el 123.2 de la Constitución.

Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el décimo motivo del recurso, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, de los artículos 82 y 86.3 del ET y de los artículos 1281, 1283 y 1300 y siguientes del Código Civil y 24 y 37 de la Constitución.

**2.-** El recurso ha sido impugnado por el Procurador D. Guzmán de la Villa de la Serna, en nombre y representación del SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS -SEPLA- y por el letrado D. Pedro Arriola Turpín, en representación de D. Samuel (Sección Sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas) proponiendo el Ministerio Fiscal la desestimación del recurso.

**CUARTO.-1.-** En el primer motivo del recurso denuncia la parte, con amparo en el artículo 207 d) de la LRJS, error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obran en autos y que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios, interesando la revisión del hecho probado quinto.

Sin identificar el documento concreto en el que fundamenta la revisión, realizando afirmaciones, consideraciones, razonamientos, valoraciones y conclusiones, invocando otros hechos probados y los documentos 17 a 20, 26, 27 y 30 propone el siguiente texto:



«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. nº 26, Desc 28). El día 11 de julio de 2013, AEA envió la siguiente comunicación al SEPLA (Doc. nº 27, Desc29): A la atención de SECCIÓN SINDICAL SEPLA EN AIR EUROPA

Distinguidos Señores,

En contestación a su escrito de fecha 9 de julio mediante el cual nos solicitan que se convoque la Comisión Paritaria de Interpretación y la Comisión Paritaria de Seguimiento del Texto Refundido del III Convenio Colectivo, mediante la presente ponemos en su conocimiento que, a nuestro entender y de conformidad con el contenido del artículo 86.3 del ET y demás normativa laboral que resulta de aplicación, el Texto Refundido del III CC de Tripulantes Técnicos de Vuelo ha dejado de tener vigencia, independientemente de que las partes continúen negociando fuera del ámbito del referido convenio y de la comisión negociadora en relación al mismo, un nuevo texto convencional que pueda regular las relaciones laborales entre la Compañía y el colectivo de pilotos.

Consecuentemente con esta pérdida de vigencia del Convenio, debemos declinar su solicitud de reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación y la Comisión Paritaria de Seguimiento del 111 Convenio, por entender que las referidas comisiones han perdido, igualmente, su vigencia al no tener texto convencional que interpretar y seguir". Por último ponemos en su conocimiento que, todo y que el propio Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación es el que marca la finalización de la vigencia del Texto Refundido del III Convenio Colectivo, vamos a proceder a comunicar a la DGEmpleo que el referido texto convencional ha dejado de tener vigencia y, consecuentemente, pondremos en conocimiento de la referida administración que las negociaciones de un nuevo convenio entre las partes se desarrollará fuera del ámbito de ese convenio y, por tanto, de la Mesa de Negociación constituida al efecto".

Aprovechamos la ocasión para informarles que fruto del vencimiento de la ultractividad del Convenio, 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. Mauricio , al habernos notificado verbalmente que ostenta el cargo de Jefe de la Sección Sindical".

A su vez les informamos que fruto del vencimiento del Texto Refundido del III CC se dejará de aplicar todo lo contenido en el 'ANEXO IV Representación de los Tripulantes Técnicos" y en el 'ANEXO XII Reconocimiento a la representación sindical, siendo de aplicación lo establecido en la normativa legal vigente"

Atentamente, Mateu Mari

Director RRHH»

**2.-** Tal y como nos recuerda la sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2013, recurso 37/2013 : «Requisitos generales de toda revisión fáctica .- Con carácter previo al examen de la variación del relato de hechos probados que el recurso propone, han de recordarse las líneas básicas de nuestra doctrina al respecto. Con carácter general, para que prospere la denuncia del error en este trámite extraordinario de casación, es preciso que concurran los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico [no basta mostrar la disconformidad con el conjunto de ellos]. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada]. c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia ( SSTS 02/06/92 -rec. 1959/91 -; ... 28/05/13 -rco 5/12 -; y 03/07/13 -rco 88/12 -).

Más en concreto, la variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental, porque el art. 207 LRJS sólo acepta -en la casación laboral común u ordinaria- el motivo de " error en la apreciación de la prueba " que esté "basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador "» (recientes, SSTS 19/04/11 -rco 16/09 -; 22/06/11 -rco 153/10 -; y 18/06/12 -rco 221/10 -); y que en esta línea hemos rechazado que la modificación fáctica pueda ampararse en la prueba testifical, tal como palmariamente se desprende de la redacción literal -antes transcrita- del art. 207.d) LRJS y hemos manifestado reiteradamente desde las antiguas SSTS de 29/12/60 y 01/02/61 (así, SSTS 13/05/08 -rco 107/07 -; y 18/06/13 -rco 108/12 -); como también hemos rechazado expresamente la habilidad revisora de la prueba pericial, que «no está contemplada en el ... [ art. 207.d) LRJS ] como susceptible de dar lugar a sustentar un error en la apreciación probatoria en el recurso de casación, a diferencia de lo que sucede en el de suplicación ... [ art. 193.b LRJS ], aparte de que la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil [art. 348 ] confiere a los órganos jurisdiccionales la



facultad de valorar "los dictámenes periciales según las reglas de la sana crítica", y la Sala de instancia ya valoró esta prueba en conjunción con el resto de la practicada» ( STS 26/01/10 -rco 45/09 -).

En todo caso se imponen -en este mismo plano general- ciertas precisiones: a) aunque la prueba testifical no puede ser objeto de análisis en este extraordinario recurso, pese a todo en algunos supuestos puede ofrecer «un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte» encuentra fundamento para las modificaciones propuestas (en tal sentido, SSTS 09/07/12 -rco 162/11 -; y 18/06/13 -rco 108/12 -); b) pese a que sea exigencia de toda variación fáctica que la misma determine el cambio de sentido en la parte dispositiva, en ocasiones, cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental ( STS 26/06/12 -rco 19/11 -); y c) la modificación o adición que se pretende no sólo debe cumplir la exigencia positiva de ser relevante a los efectos de la litis, sino también la negativa de no comportar valoraciones jurídicas ( SSTS 27/01/04 -rco 65/02 -; 11/11/09 -rco 38/08 -; y 20/03/12 -rco 18/11 -), pues éstas no tienen cabida entre los HDP y de constar se deben tener por no puestas, siendo así que las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica ( SSTS 07/06/94 -rco 2797/93 -; ... 06/06/12 -rco 166/11 -; y 18/06/13 -rco 108/12 -).

**3.-** Aplicando la anterior doctrina al supuesto debatido, procede acceder a la revisión pretendida ya que, si bien la parte, a fin de lograr la revisión de hechos interesada, realiza afirmaciones, consideraciones, razonamientos, valoraciones y conclusiones e invoca otros hechos probados, no es menos cierto que invoca determinados documentos -17 a 20, 26, 27 y 30- y que en el documento 27 aparece literalmente el contenido del texto propuesto por la parte, siendo trascendente la adición a la que se ha accedido, como después se verá.

**QUINTO.-1.-** En el segundo motivo del recurso denuncia la parte, con amparo en el artículo 207 d) de la LRJS, error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obran en autos y que demuestran la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios, interesando la revisión del hecho probado octavo.

Invocando el documento número 30, descriptor 32, interesa que el hecho probado octavo presente la siguiente redacción:

«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), que había sido comunicada previamente al SEPLA en fecha 11 de julio de 2013, del siguiente tenor:

1°) Que algunas de las condiciones establecidas en el IIIIC, 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.

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

3°) 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".»

**2.-** No procede la revisión interesada ya que el documento que invoca no acredita la modificación que pretende introducir en el hecho probado octavo pues, si bien es cierto -hecho probado quinto- que AEA, había efectuado una comunicación al SEPLA el 11 de julio de 2013, el contenido de la misma no es igual al de la comunicación que efectúa a los Tripulantes Técnicos de Vuelo el 26 de julio de 2013.

**SEXTO.-1.-** En el tercer motivo del recurso denuncia la parte, con amparo en el artículo 207 d) de la LRJS, error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obran en autos y que demuestran la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios, interesando la revisión del hecho probado undécimo.

Sin invocar documento alguno del que resulten los datos que pretende añadir, interesa que el hecho probado undécimo presente la siguiente redacción:

«UNDÉCIMO.- "La realidad actual, respecto de las condiciones de trabajo de los tripulantes pilotos de AEA, se caracteriza porque la empresa ha conservado los elementos básicos del contrato de trabajo siguiendo la doctrina judicial establecida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014 y teniendo en cuenta la regulación contenida la Circular operativa 16 B sobre limitaciones de tiempo de vuelo, máximos de actividad aérea y periodos mínimos de descanso para las tripulaciones, conocida como Norma 16 Bravo (Documento n° 57, descriptor 120), la Subparte Q sobre Limitaciones del tiempo de vuelo y actividad y requisito



de descanso (Diario Oficial de la Unión Europea L-2541223) (norma europea) (Documento nº 58, descriptor 121), el Real Decreto 195212009, de 18 de diciembre por el que se adoptan los requisitos relativos a las limitaciones del tiempo de vuelo y actividad y requisitos de descanso de las tripulaciones de servicio en aviones que realicen transporte aéreo comercial (Documento nº 59, descriptor 122) y la Circular del Director General de Aviación Civil, de 17 de diciembre de 2010, por la que se aclaran e interpretan los requisitos vigentes relativos a las limitaciones del tiempo de vuelo y actividad y requisitos de descanso de las tripulaciones de servicio en aviones que realicen transporte aéreo. Esta Circular Operativa de 2010 que unifica y aclara la 16 Bravo y la Subparte Q (Documento nº 60, descriptor 123).

Por lo tanto, LO QUE LA EMPRESA APLICÓ, PUESTO QUE ENTENDÍA QUE ERAN LOS ELEMENTOS BÁSICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO FUE LO SIGUIENTE:

A) Bloque A: En relación con la jornada, horario de trabajo, distribución del tiempo de trabajo y tiempo de trabajo a turnos.

Art. 44. Actividad (Se regula en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap.7)

Art. 45 Actividad aérea (Además se regula en el MANUAL DE OPERACIONES)

Art. 46. Actividad diurna (Se regula en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap.7)

Art. 47. Actividad nocturna (Se regula en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap.7)

Art. 48. Servicio (Se regula en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap.7)

Art. 49. Etapa (Se regula en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap. 7)

Art. 50. Limites de etapas (Se regula en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap.7)

Art. 51. Tiempo de vuelo (Se regula en el Manual de Operaciones. Cap.7)

Art. 52. Descanso (MANUAL DE OPERACIONES. Cap. 7)

Art. 53. Descanso parcial (MANUAL DE OPERACIONES. Cap 7)

Art. 54. Descanso reducido (MANUAL DE OPERACIONES. Cap 7)

Art. 55. Máximo de actividad aérea (MANUAL DE OPERACIONES. Cap 7)

Art. 56. Actividad aérea incrementada (MANUAL DE OPERACIONES. Cap 7)

Art. 57. Vuelos de situación, vuelos de prueba, ferry técnicos y vuelos cancelados

Art. 58. Actividad en tierra (Se regula en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap.7)

Art. 59. Imaginaria (MANUAL DE OPERACIONES. Cap 7)

Art. 60. Día franco de servicio

Art. 61. Día libre (16B y Subparte Q)

Art. 62. Días libres (16B y Subparte Q)

Art. 63. Vacaciones. Tiempo de recuperación y enfermedad

Art. 65. Programación de servicios. Cambios de programación. Retraso firmas

Art. 34. Licencias

Anexo VII: Ratio de tripulaciones

B) Bloque B: En relación con el Bloque retributivo, es decir, las condiciones económicas que incluyen no sólo el salario sino también los perfiles, actividad extraordinaria, dietas, jefe de día, y que tienen un contenido económico.

Art.4. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas

Art. 20. Clasificación retributiva por niveles

Art. 64. Vuelos de características especiales (Lo incluimos en este apartado porque los pilotos cobran más al hacer este tipo de vuelo, y se ha respetado como condición económica)

Art. 66. Conceptos retributivos

Art. 67. Salario base





- Art. 68. Antigüedad
- Art. 69. Plus de transporte
- Art. 70. Gratificaciones extraordinarias
- Art. 71. Dietas por destacamento
- Art. 72. Dietas por residencia o destino
- Art. 73. Alteraciones de los tiempos de destacamento, residencia o destino
- Art. 74. Prima horaria
- Art. 75. Prima por actividad
- Art. 76. Prima de actividad nocturna
- Art. 77. Prima productividad.
- Art. 78. Licencia retribuida
- Art. 79. Primas horarias por razón de viaje en vuelos de situación, de prueba y de ferry técnico
- Art. 80. Dieta
- Art. 81. Computo de dietas
- Art. 82. Anticipo de dietas
- Art. 83. Anticipo
- Art. 84. Uniformidad
- Art. 85. Comidas de tripulantes técnicos (MANUAL DE OPERACIONES. Cap 7)
- Art. 86. Alojamiento (MANUAL DE OPERACIONES. Cap. 7)
- Art. 87. Transporte en base (MANUAL DE OPERACIONES. Cap. 7)
- Art. 88. Transporte fuera de base (MANUAL DE OPERACIONES. Cap. 7)
- Art. 89. Accidentes in itinere
- Art. 90. Uso de billetes
- Art. 91. Enfermedad o accidente fuera de territorio
- Art. 92. Institución de previsión social de plan para la jubilación
- Art. 94. Seguridad Social Complementaria
- Art. 95. Traslado de cadáveres
- Art. 99. Responsabilidad civil
- Anexo II. Tablas salariales
- Anexo III. Importe de las dietas
- Anexo VI. Nóminas
- Anexo XI. Perfiles de vuelo
- C) Bloque C: En relación con el Sistema de Trabajo y Rendimiento
- Art. 17. Tripulación (Se cumple el MANUAL DE OPERACIONES)
- Art. 18. Pilotos. Grupos laborales (Se aplica en cuanto afecta a las condiciones económicas que se mantienen).
- Art. 19. Pilotos. Especialidades (Lo aplicamos porque está en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap.5)
- Art. 21. Escalafón profesional (se utiliza el escalafón y la antigüedad para ordenar al personal por el departamento de administración y programación).
- Art. 22. Antigüedad administrativa
- Art. 23. Antigüedad técnica



Anexo XIII: Procedimientos de utilización del FOQA (MANUAL DE OPERACIONES. Cap. 3).

D) Bloque D: En relación con las Funciones

Art. 10. Dedicación y Títulos (regulado en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap.2 y 5)

Art. 11: Salvaguarda de los intereses de la empresa (regulado en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap. 1)

Art. 12: Dedicación exclusiva (regulado en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap.1)

Art. 13: Régimen de vida (regulado en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap. 1)

Art. 15: Legislación vigente y reglamento internos (regulado en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap. 1)

Art. 16. Alcance de las definiciones (regulado en el MANUAL DE OPERACIONES. Cap. 1)

E) Bloque E: En relación con el lugar de trabajo

Art. 39. Base (regulado en el MANUAL DE OPERACIONES)

Art. 40. Base operativa (regulado en el MANUAL DE OPERACIONES)

Por lo tanto la empresa ha respetado los elementos básicos del contrato de trabajo así como las mejoras voluntarias que existían en el Convenio tales como la Seguridad Social Complementaria (art. 94) o la Institución de previsión social de plan para la jubilación (Plan de Jubilación) (art. 92).

Por el contrario, LA EMPRESA NO HA APLICADO LO QUE NO SON ELEMENTOS BÁSICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEBIDO A DIFERENTES RAZONES JURÍDICAS. En concreto la empresa no ha aplicado lo siguiente:

A) Bloque A: Expectativas de derecho, distintas por tanto de derechos adquiridos o en trance de adquisición y que, por tanto, no puede entenderse que forman parte del contrato de trabajo ab initio.

Dado que el convenio colectivo no genera condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos, la empresa entendí que, si bien es cierto que durante la vida de las relaciones de trabajo, al margen de los convenios colectivos, se van consolidando determinadas condiciones de trabajo que pasan a formar parte del patrimonio de los trabajadores, de forma que al decaer el convenio, deberían respetarse, sin que en ningún caso operaren los mínimos legales, por el contrario, las condiciones de trabajo que no hubieran entrado en el acervo patrimonial del trabajador, y fueran expectativas de derecho, no tendrían por qué respetarse al no ser posible su contractualización, ni poder entenderse, por tanto, que estaban en el contrato de trabajo desde el minuto primero.

En el presente caso se trataría de las siguientes expectativas de derecho que se contienen en los artículos del Convenio Colectivo que se detallan a continuación y que no se aplican:

Art 8. Entrada en servicio de nuevos aviones

Art. 30. Pérdida de capacidad

Art. 37. Pilotos en suspensión de actividad

Art. 93. Pérdida de licencia (seguros)

Art. 98. Mantenimiento de garantías

Además la empresa sí reconoció los derechos en trance de adquisición, es decir, el derecho de los pilotos, que se encontraban en situación de Incapacidad Permanente Total antes de la conclusión de la vigencia del Convenio Colectivo a que accedieran a la situación de pilotos en tierra. No así a los que, a fecha 8 de julio de 2013, no estaban en situación de Incapacidad Permanente Total.

B) Bloque B: Garantías de Empleo o cláusulas de paz.

La empresa entendió que no eran contractualizables las cláusulas de empleo, Las cláusulas de empleo puesto que tienen una naturaleza obligacional, más que normativa, no están en el origen del contrato de trabajo y además, su mantenimiento supondría una excesiva onerosidad a la empresa. De igual forma se entiende que las cláusulas obligacionales, que no regulan condiciones de trabajo, no puede ser tampoco contractualizadas.

En nuestro caso se trataría de las siguientes cláusulas obligaciones de paz o de empleo, contenidas en los artículos del Convenio Colectivo que se detallan a continuación y que no se aplican:

Art. 9. Regulación de empleo

Anexo IV: Representación de los Tripulantes Técnicos

Anexo IX: Externalización de la producción



Anexo XII: Reconocimiento a la representación sindical (y además sería ilegal porque ahora la Sección Sindical del SEPLA no es el único interlocutor válido comprendido en el ámbito personal, porque se ha constituido la sección sindical de UPPA)

Anexo XIV: Protocolo de cambio de titularidad

C) Bloque C: Cláusulas que no pueden aplicarse porque, conforme al Estatuto de los Trabajadores, deben estar reguladas en Convenio Colectivo

La empresa decidió no aplicar dichas cláusulas ya que no está en vigor el Convenio Colectivo desde el 8 de julio de 2013 y se entendió que las mismas ni eran contractualizables ni se encuentran en el contrato de trabajo ab initio. Sí se ha seguido aplicando la regulación que en relación con estas materias se contiene en el Manual de Operaciones (Documentos 21 a 24 del ramo de prueba de la demandada, descriptores 84 a 87).

En concreto los artículos del fenecido Convenio Colectivo que no se han aplicado porque regulan materias que deben ser reguladas expresamente por un Convenio Colectivo conforme a los artículos 22 (clasificación profesional, promoción profesional y ascensos), 38.2 (planificación anual de vacaciones) y 54 (régimen disciplinario) del Estatuto de los Trabajadores, y conforme a la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014 que se pronuncia sobre la ultractividad del Convenio Colectivo y que dispone que el Convenio Colectivo vencido no se aplica a los nuevos trabajadores contratados (ingreso y período de prueba), son los siguientes:

Art. 24. Admisión e ingreso

Art. 25. Condiciones y pruebas de ingreso.

Art. 26. Preferencia para el ingreso y provisión de vacantes.

Art. 97. Calificaciones profesionales y comisión técnica

Art. 27. Promoción

Art. 28. Renuncia a la promoción o progresión

Art. 29. Promoción por cambio de nivel

Art. 31: Progresión y regresión de pilotos

Art. 32: Asignación a flotas de los Segundos pilotos

Anexo I: Procedimientos de vacaciones y movilidad geográfica Art. 96. Imposición de sanciones

Anexo V. Faltas y sanciones

Además, debe tenerse en cuenta que el Sistema de Clasificación Profesional se incluye en el Manual de Operaciones, que define además las funciones y obligaciones de los trabajadores, y por ende el sistema de movilidad funcional, por lo tanto lo que ha hecho la empresa es mantener dicho sistema de clasificación.

Lo mismo ocurre con la duración de la jornada ordinaria de trabajo, dado que todo lo relativo a actividad aérea, diurna, nocturna, tiempos de vuelo, descanso, o incluso el máximo de actividad aérea se regula en el Manual de Operaciones. Capítulo 7

Por el contrario la empresa no ha mantenido ni aplicado el Régimen disciplinario ya que sólo se contenía en el Convenio Colectivo, siendo un hecho pacífico admitido de contrario que, desde el 8 de julio de 2013, la empresa no ha procedido a sancionar a ningún piloto.

D) Bloque D: Cláusulas que no pueden aplicarse una vez que el Convenio Colectivo ha desaparecido y ha perdido su vigencia

Finalmente nos encontramos con un grupo de artículos que no pueden aplicarse porque se refieren a la propia vigencia del Convenio Colectivo y sólo tienen sentido durante la misma, no pudiendo aplicarse si el Convenio Colectivo no está en vigor, al no ser, además, derechos que forman parte del convenio colectivo ab initio siguiendo el criterio de la Sala de lo Social en la tantas veces mencionada Sentencia de 22 de diciembre de 2014. En concreto son los siguientes artículos:

Art.5. Vinculación a la totalidad

Art.6: Comisión Paritaria de Interpretación

Art. 7: Comisión paritaria de seguimiento

Art. 33: Periodo de prueba



## Anexo VIII. Edición y publicación del texto refundido del III CC

**2.-** No procede la revisión interesada ya que, en primer lugar, el recurrente no invoca documento alguno que acredite que concretos preceptos del Convenio fenecido aplica la empresa y cuales inaplica.

En segundo lugar el texto que el recurrente propone no se limita a consignar los hechos que pretende añadir, sino que contiene valoraciones jurídicas -la empresa ha conservado los elementos básicos del contrato de trabajo; la empresa ha respetado los elementos básicos del contrato de trabajo-, citas jurisprudenciales - sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014 -, interpretaciones jurídicas -el convenio colectivo no genera condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos...las condiciones de trabajo que no hubieran entrado en el acervo patrimonial del trabajador y fueran expectativas de derecho, no tendrían por qué respetarse...- datos que no tienen cabida en el relato de hechos probados, tal y como tiene reiteradamente declarado la jurisprudencia.

**SÉPTIMO.-1.-** En el cuarto motivo del recurso denuncia la parte, con amparo en el artículo 207 d) de la LRJS, error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obran en autos y que demuestran la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios, interesando la revisión de hecho probado duodécimo.

Invocando los documentos 85, 86, 87 y 88, interesa la revisión del hecho probado duodécimo, a fin de que presente la siguiente redacción:

«Con fecha 27 de marzo de 2014, la empresa recibió una carta de solicitud de reconocimiento de la Sección Sindical del Sindicato "UNIÓN PROFESIONAL DE PILOTOS DE AEROLÍNEA"(UPPA) en la empresa Air Europa (Documento nº 85, descriptor 157). Dicha carta fue contestada por la Empresa, en fecha 7 de abril de 2014, (Documento nº 86, descriptor 158), reconociendo la creación de la Sección Sindical y el nombramiento de D. Jose Ángel como Delegado Sindical. El día 7 de mayo de 2014 se celebraron las elecciones a representante de los trabajadores en el centro de trabajo de Lluçmajor de la empresa y resultaron elegidos, tal y como se acredita con el acta de las elecciones aportada como Documento nº 86 (descriptor 158), un representante del Sindicato UPPA y dos representantes del Sindicato SEPLA. El Sindicato denominado UNIÓN PROFESIONAL DE PILOTOS DE AEROLÍNEAS (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).»

Conforme se puede constatar en el página web de la UPPA (Documento nº 88, descriptor 160) al parecer el SEPLA celebró una Asamblea de Trabajadores, de la que la empresa no tenía conocimiento, los días 19 y 20 de febrero de 2015, en Madrid y Palma de Mallorca respectivamente, cuyo objeto era votar la necesidad de negociar el IV Convenio Colectivo de Pilotos con la empresa y elegir la Sección Sindical que debería negociarlo de forma EXCLUSIVA, de entre aquellas que se presentasen a la votación. Dice el comunicado que consta en la web de UPPA (Documento nº 88, descriptor 160):

"En nuestra opinión hubo un apoyo casi unánime a la negociación del IV Convenio Colectivo y mayoritario a que lo negocie la Sección Sindical de SEPLA EXCLUSIVAMENTE. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 87 establece que para que los acuerdos de la Asamblea tengan validez, deberán contar con los votos favorables de la mayoría de los trabajadores. Las cifras de votos favorables alcanzadas quedan muy lejos de las requeridas según el Estatuto para que dichos acuerdos sean válidos y vinculantes para la empresa. Estimamos que para ello hubieran sido necesarios más de 280 votos favorables. Consideramos por lo tanto que las Asambleas han tenido un valor testimonial: los pilotos hemos hablado y dado nuestra opinión sobre los puntos señalados, sin que el resultado tenga mayor trascendencia. La postura de UPPA al respecto es muy clara: estamos a favor de la negociación del IV Convenio, sin embargo nos oponemos a que lo haga una Sección Sindical de forma EXCLUSIVA, tal como consta en el III Convenio. Creemos que se trata de una cláusula que atenta contra los principios democráticos y de representatividad de diferentes posturas e ideas."

En suma, la prueba documental obrante en autos acredita que la existencia de la Sección Sindical del Sindicato UPPA en la empresa es anterior a la presentación de la demanda origen de las presentes actuaciones que se interpuso ante el SIMA en fecha 28 de julio de 2014 y ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 14 de octubre de 2014 .»

**2.-** No procede la revisión interesada ya que, en primer lugar, una página web no es documento hábil a efectos revisorios, por lo que no cabe adicionar su contenido en el hecho probado que se pretende revisar.

En segundo lugar, un hecho probado no puede redactarse sin dar por cierto lo que en el se afirma, tal como pretende la parte al proponer como redacción del hecho que pretende revisar: "Al parecer el SEPLA..." ni tampoco cabe recoger en el opiniones: "En nuestra opinión hubo un apoyo..."



Por último, la adición interesada es irrelevante a los efectos de la litis ya que en el hecho que se pretende revisar ya consta la existencia del Sindicato UPPA y que asistió a las asambleas de trabajadores convocadas por SEPLA en el mes de febrero de 2015, sin que el hecho de que el citado sindicato existiera con anterioridad a la presentación de la demanda conduzca a estimar la falta de litisconsorcio pasivo necesario alegada por la recurrente. En efecto, el objeto de esta litis es la aplicación del III Convenio Colectivo de Pilotos, cuya eficacia ultraactiva finalizó el 8 de julio de 2013, y la reparación de las consecuencias negativas derivadas de la inaplicación de las cláusulas que aparecen consignadas en el hecho undécimo de la demanda entre el 8 de julio de 2013 y la fecha de la sentencia, habiendo sido negociado dicho Convenio únicamente por el SEPLA, así como los posteriores Anexos que se incorporaron al mismo, habiendo procedido la empresa a comunicar a SEPLA que el III Convenio Colectivo había perdido su vigencia, por lo que el sindicato UPPA es ajeno al objeto de esta litis.

**OCTAVO.-1.-** En el quinto motivo del recurso denuncia la parte, con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, del artículo 59 del ET y del artículo 138.1 de la LRJS.

El recurrente aduce que la acción está caducada ya que en la comunicación efectuada por la empresa al SEPLA el 11 de julio ya consta que iba a dejar de aplicar la normativa convencional relativa a la Comisión Paritaria de Interpretación y la Comisión Paritaria de Seguimiento, así como todo lo contenido en el Anexo IV, Representación de los Tripulantes Técnicos y en el Anexo XII reconocimiento a la representación sindical, siendo de aplicación lo establecido en la normativa legal vigente, por lo que, al menos, existía comunicación a los representantes de los trabajadores de la inaplicación de dichos dos Anexos. Tal extremo resulta asimismo acreditado por el hecho de que el 26 de diciembre de 2013 los ahora demandantes presentaron demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, frente a la hoy demandada, por violación del derecho de libertad sindical, por inaplicación de los Anexos IV y XII del Convenio Colectivo.

En el hecho décimo de la citada demanda se hacía constar las concretas cláusulas del Convenio Colectivo que aplica la empresa y las que inaplica, por lo que, al menos desde el 26 de diciembre de 2013, los representantes de los trabajadores conocían que parte del Convenio y cual no, aplicaba AEA, lo que supone que, respecto a las materias que se enumeran en el citado ordinal décimo de los hechos de la demanda, se habría producido caducidad de la acción, pues constaba que dicha decisión de la empresa había sido debidamente notificada a los representantes de los trabajadores.

Concluye que debe estimarse la caducidad de la acción por cuanto el SEPLA conocía qué artículos del Convenio Colectivo se estaban aplicando y qué artículos no se aplicaban, al menos desde el 11 de julio de 2013 y, sin duda alguna, desde el 26 de diciembre de 2013, solicitando que, subsidiariamente, se estime la caducidad parcial de la acción respecto a aquellas materias que fueron objeto de denuncia por inaplicación en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

**2.-** La primera cuestión que procede plantearse, a la vista del escrito de impugnación de la recurrida SEPLA, es si la decisión de la empresa de aplicar unas cláusulas si y otras no del fenecido Convenio Colectivo ha de calificarse de modificación sustancial de condiciones de trabajo y, en consecuencia, si resulta o no de aplicación las previsiones del artículo 138 de la LRJS.

Como se ha venido consignando a lo largo de la sentencia el objeto del pleito es que la empresa aplique íntegra y no selectivamente, hasta que se firme un nuevo Convenio, el texto refundido del III Convenio Colectivo, cuya eficacia ultraactiva finalizó el 8 de julio de 2013, así como la reparación de las consecuencias jurídicas negativas derivadas de dicha inaplicación.

Respecto al fundamento de la aplicación del contenido de un Convenio Colectivo fenecido, por mor de la regulación introducida por el artículo 85.3 del ET, tras la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, esta Sala se ha pronunciado en la sentencia de 22 de diciembre de 2014, casación 264/2014, en la que ha establecido lo siguiente:

«Dicho lo cual, es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.

Ahora bien, ¿significa eso contradecir el mandato del legislador de que el contenido normativo de dicho convenio colectivo pierda su vigencia? Ni muchísimo menos. Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo



del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET , sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido».

Por lo tanto el derecho que reclama la parte actora a que se sigan aplicando a los trabajadores la regulación establecida en el III Convenio, Colectivo se fundamenta en que esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo en que se creó la relación jurídico-laboral, por lo que la reclamación que se formula, frente a la inaplicación de dichas condiciones, supone una impugnación de la decisión de la empresa de modificar las condiciones de trabajo.

Es irrelevante que la empresa no haya alegado, ni por ende probado, que existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican dichas modificaciones, ya que tales circunstancias atañen a la calificación que el órgano judicial realice de tales modificaciones - artículo 138.7 de la LRJS - pero no al hecho de que se han producido las citadas modificaciones.

**NOVENO.- 1.-** Sentada la premisa anterior, procede examinar el plazo de caducidad de la acción de impugnación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y el "dies a quo" para computarlo.

El artículo 138.1 de la LRJS dispone que "La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores , plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación..."

**2.-** La sentencia de esta Sala de 9 de junio de 2016, casación 214/2016 , ha establecido lo siguiente: «Esta doctrina se ha reiterado en la sentencia de 21 de octubre de 2014 (recurso de casación 289/2013 ), en la que -como se advertirá- resolvimos un caso asunto de características muy semejantes al aquí planteado. En efecto, decíamos en el fundamento jurídico segundo de dicha sentencia, tras hacer referencia a la entrada en vigor de la LRJS, que "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, hemos 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 -)", para posteriormente y tras hacer referencia a los hechos probados de la sentencia recurrida, concluir de la siguiente forma, "3. En nuestra sentencia de 21 de mayo de 2013 antes mencionada partíamos de la necesidad de conocer el momento en que la empresa notifica a la representación de los trabajadores la medida finalmente adoptada y ese criterio ha de servirnos para discrepar aquí de la sentencia recurrida. En el caso presente, aunque la representación legal de los trabajadores conocía la intención empresarial, puesta de relieve en el periodo de consultas, lo cierto es que no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones llevadas a cabo (la de 19 de diciembre). Por ello, cabía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del Comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados. 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, deberían iniciarse en el momento en que la empresa efectúe esa comunicación expresa y fehaciente».

**3.-** De la sentencia impugnada resulta que la empresa notificó el 8 de julio de 2013 a la sección sindical del SEPLA que, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del ET, el III Convenio Colectivo de tripulantes técnicos de vuelo, ha dejado de tener vigencia, sin que hubiera acto expreso de notificación de la decisión sobre la aplicación selectiva del Convenio, por lo que, no habiendo notificación expresa de las cláusulas del Convenio que se inaplicaban, no cabe situar el día inicial de comienzo del plazo de caducidad en dicha fecha, ni tampoco en el 26 de diciembre de 2013 -fecha de presentación de la demanda de tutela de la libertad sindical- pues la presentación de la citada demanda no acredita que se hubiera realizado la notificación por escrito a los representantes de los trabajadores, que exige el artículo 138 de la LRJS , lo que supondría que la acción no estaba caducada.

Tal conclusión se mantiene solo en parte ya que, a la vista del contenido del hecho probado quinto, teniendo en cuenta la revisión de hechos realizada por esta Sala, a la vista del recurso formulado por la parte, al amparo del artículo 207 d) de la LRJS , resulta que en la comunicación efectuada por la empresa al SEPLA el 8 de julio de 2013, se consignó que iba a dejar de aplicar la normativa convencional relativa al contenido del Anexo IV, Representación de los Tripulantes Técnicos y del Anexo XII reconocimiento a la representación sindical, siendo de aplicación lo establecido en la normativa legal vigente, por lo que la comunicación de la inaplicación de estas concretas cláusulas se efectuó en debida forma, en la citada fecha, lo que supone que ese día se inició



el cómputo del plazo de caducidad, luego, al haber presentado escrito ante el SIMA el 28 de julio de 2014 y demanda el 14 de octubre de 2014, ha caducado la acción para impugnar la modificación de estos concretos extremos.

No ha existido comunicación por la empresa a la representación legal de los trabajadores relativa a la inaplicación de otras cláusulas del Convenio, distintas de las aludidas en el párrafo anterior, por lo que no cabe apreciar caducidad de la acción para la impugnación de estas cláusulas.

Al haberse estimado el pedimento subsidiario no procede examinar los efectos de la presentación de una demanda por los hoy demandantes ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por violación del derecho de libertad sindical, si bien es conveniente indicar que el conocimiento por parte de la representación de los trabajadores de que se ha producido una inaplicación de alguna cláusula del Convenio Colectivo por la empresa, no supone, como pretende el recurrente, que se tenga por efectuada la notificación de dicha modificación a los citados representantes. en los términos establecidos en el artículo 138.1 de la LRJS .

En consecuencia, se estima la petición subsidiaria de este motivo del recurso, apreciándose la caducidad de la acción respecto a la impugnación de la inaplicación de la normativa convencional relativa al contenido del Anexo IV, Representación de los Tripulantes Técnicos y del Anexo XII reconocimiento a la representación sindical, no estimándose en lo restante la caducidad alegada.

**DÉCIMO.-1.-** Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el sexto motivo del recurso, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, del artículo 157.1 b) de la LRJS y 1139 del Código Civil . En esencia, aduce el recurrente, que ha de apreciarse la denunciada falta de litisconsorcio pasivo necesario pues debió haberse demandado al sindicato UPPA, ya que puede verse afectado por el resultado del procedimiento.

**2.-** La censura jurídica formulada no ha de tener favorable acogida pues el citado sindicato no participó en la negociación del III Convenio Colectivo, ni en la de sus posteriores Anexos, ni en los acuerdos adoptados por la Comisión paritaria del Convenio, ni en la Comisión negociadora del IV Convenio Colectivo, que se constituyó el 28 de octubre de 2011, ya que la sección sindical del mismo en la empresa se constituyó, como expresamente reconoce la recurrente, en el mes de marzo de 2014. y no es sino hasta el mes de febrero de 2015 cuando comienza a asistir a las asambleas de trabajadores convocadas por el SEPLA.

El objeto del presente pleito se ciñe a resolver si, fenecido el III Convenio Colectivo y transcurrido el plazo de ultraactividad del mismo, sin que exista convenio de ámbito superior aplicable, procede, por decisión unilateral de la empresa, continuar aplicando determinadas cláusulas del mismo e inaplicando otras, cuestión por completo ajena al sindicato UPPA.

El presente conflicto no puede afectarle, ni el resultado de la sentencia que se dicte va a tener efecto alguno sobre dicho Sindicato ya que en nada influye la misma en cuanto a una futura constitución de la Comisión negociadora del IV Convenio Colectivo y los sujetos legitimados para formar parte de la misma que, en todo caso, parece que sería la cuestión que podría afectar al sindicato UPPA. Del resultado de este pleito no se va a derivar derecho alguno ni obligaciones para dicho sindicato, por lo que no concurre la falta de litisconsorcio pasivo denunciada por el recurrente.

**UNDÉCIMO.-1.-** Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el séptimo motivo del recurso, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, del artículo 86.3 del ET y de la jurisprudencia que lo interpreta.

Alega que la contractualización se debe fundamentar en los elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo que no todo el clausulado del convenio colectivo se contractualiza, existiendo determinados aspectos del Convenio que no pueden ser contractualizados. Razona que todas las condiciones de trabajo que supongan elementos estructurales del nexo contractual pasan, en principio, al patrimonio individual del trabajador y deben ser respetadas, a menos que se modifiquen, de acuerdo con los procedimientos legales.

En consecuencia la empresa no ha aplicado lo que no son elementos básicos del contrato de trabajo:

A) Bloque A: Expectativas de derecho, distintas por tanto de derechos adquiridos o en trance de adquisición y que, por tanto, no puede entenderse que forman parte del contrato de trabajo ab inicio.

B) Bloque B: Garantías de empleo o cláusulas de paz.

C) Bloque C: Cláusulas que no pueden aplicarse porque, conforme al Estatuto de los Trabajadores, deben estar reguladas por Convenio Colectivo.

D) Bloque D: Cláusulas que no pueden aplicarse una vez que el Convenio Colectivo ha desaparecido y ha perdido su vigencia.



2.- Esta Sala se ha pronunciado acerca de cuestión que guarda similitud con la ahora planteada y lo ha hecho en sentencia de 22 de diciembre de 2014, recurso 264/2014 , en la que se examinó si es ajustado a derecho que la empresa abone a partir del 8 de julio de 2013 el salario del Estatuto de los Trabajadores y no el fijado en el Convenio Colectivo, cuando este ha fenecido, se ha agotado el periodo de ultraactividad y no hay convenio aplicable de ámbito superior.

La sentencia contiene el siguiente razonamiento: «C.- Como hemos dicho, a juicio de esta Sala, la tesis jurídicamente correcta es la segunda, la que hemos denominado "conservacionista".

Para llegar a dicha conclusión, conviene recordar algunos elementos básicos de nuestro ordenamiento jurídico en general -y de ese sector del mismo que conocemos como Derecho del Trabajo- en lo que a la ordenación de los contratos se refiere. Como es bien sabido, el precepto clave del Derecho de los Contratos es el art. 1255 del Código Civil , directamente tomado del Código napoleónico, según el cual las relaciones jurídico- contractuales entre las partes se rigen por los pactos y condiciones que ellas mismas establezcan libremente, siempre que no sean contrarias a la ley, la moral o el orden público. Desde luego que ese principio general -el principio de la autonomía de la voluntad individual- rige plenamente en el ordenamiento jurídico-laboral. Lo único que ocurre es que la existencia de normas limitadoras de dicha autonomía es más frecuente que en otros sectores del ordenamiento y, además, proceden no solamente de la actividad legislativa o reglamentaria del Estado ( así como de la normativa internacional y de la Unión Europea) sino también de la actividad negociadora de los sujetos sociales a los que la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores atribuyen esa capacidad normativa, habida cuenta de la interpretación que, desde el momento inicial, hizo nuestro Tribunal Constitucional del significado de la "fuerza vinculante de los Convenios" a que se refiere el art. 37.1 CE .

A partir de ahí, el art. 3 del ET -uno de los pocos no afectados por las sucesivas reformas estatutarias- es meridianamente claro al señalar respecto a las fuentes de la relación laboral que:

"1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las Leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo."

Como comentara -con buen criterio- un sector doctrinal, recién promulgado el ET, el art. 3 ET , que se denomina "Fuentes de la relación laboral", contiene, por un lado, fuentes en sentido normativo - señaladamente las de las letras a) y b) y, por otra parte, fuentes en sentido obligacional: la letra c). En cuanto a las fuentes de la letra d) -los usos y costumbres- tienen un papel subsidiario, como deja claro el propio art .3 en su nº 4, y no procede detenernos en ello. Y decía esa doctrina que esa mezcla de fuentes normativas y obligacionales era acertada pues con ello se podía comprender mejor la relación entre unas y otras y su respectivo papel o función. Pues bien, es claro que para responder a la pregunta ¿dónde están reguladas las condiciones laborales de un trabajador?, la respuesta es clara: en su contrato de trabajo. Y así es desde el momento inicial de esa relación jurídico-laboral, puesto que el contrato de trabajo -como cualquier otro contrato- tiene una doble función: constitutiva de la relación jurídico- obligacional y reguladora de la misma, es decir, de los derechos y obligaciones a que se comprometen las partes. Dicho lo cual, hay que hacer algunas precisiones adicionales:





- a) Que eso es así tanto si el contrato se celebra por escrito como si se hace de palabra, dado el principio general de libertad de forma que -con las debidas excepciones- establece el art. 8 del ET .
- b) Que si alguna de esas condiciones contractuales no respetan los límites de derecho necesario establecidos por las normas estatales y/o convencionales colectivas se entenderán nulas de pleno derecho, pero "el contrato de trabajo permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número uno del artículo tercero de esta Ley ", como dispone el art. 9.1 ET .
- c) Que, por lo tanto, las normas estatales y convencionales juegan un papel nomofiláctico respecto a las cláusulas contractuales. Lo que sucede es que, siendo el contrato de trabajo siempre -tanto si es indefinido como temporal- un contrato de tracto sucesivo, esa función depuradora se va desarrollando a lo largo de todo el tiempo en que el contrato esté vivo y se va adaptando a la evolución de las propias normas legales y convencionales. Pero ello no nos debe de llevar al equívoco de suponer que las obligaciones de las partes se regulan por la ley o por el convenio colectivo normativo. No es así: se regulan por el contrato de trabajo, aunque, eso sí, depurado en la forma que establece el art. 9.1 del ET .
- d) Ese equívoco viene propiciado, además, por la enorme frecuencia con la que las partes que celebran un contrato de trabajo, en lugar de reproducir las normas legales y convencionales que entienden aplicables, acuden a la técnica de la remisión para establecer las condiciones laborales, indicando que (p.e.) "serán las que deriven del convenio colectivo aplicable". Pero dicha remisión es una técnica que no elimina el carácter contractual de la fuente donde la propia remisión se establece y, por ende, de las condiciones laborales resultantes de la misma. Y repetimos: ello es así aunque el contrato sea verbal; lo único que ocurrirá en tal caso es que el contenido obligacional establecido (vía remisión o no) en dicho tipo de contratos deberá ser objeto de prueba por otros medios distintos al de la forma contractual escrita.

Dicho lo cual, es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.

Ahora bien, ¿significa eso contradecir el mandato del legislador de que el contenido normativo de dicho convenio colectivo pierda su vigencia? Ni muchísimo menos. Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET , sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento. En cualquier caso, y para evitar todos esos problemas, no es ocioso recordar, finalmente, que, aún habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el art. 89.1 ET ».

Por su parte la sentencia de 18 de mayo de 2016, recurso 100/2015 , examinó si procede seguir aplicando las condiciones laborales establecidas en el Convenio Colectivo, cuando este ha fenecido, se ha agotado el periodo de ultraactividad y no hay convenio aplicable de ámbito superior, a los trabajadores que estuviesen unidos a la empresa por contrato de trabajo en el momento de pérdida de vigencia del mismo.

La sentencia declaró que si procede aplicar dichas condiciones, con el siguiente razonamiento: «El art. 86 ET en la redacción dada por la Ley 3/2012 establece que "salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes", y que "transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

Es evidente que conforme al citado precepto del ET, una vez transcurrido un año desde la denuncia, es decir, a partir del 28.9.2013, no existiendo el pacto en contrario que salvase su vigencia, la perdió por completo en cuanto norma de carácter convencional aplicable, ya que tampoco consta que exista convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, lo cual no impide, de acuerdo con nuestra doctrina ya citada ( sentencia del Pleno de 22 de diciembre de 2014, rec. 264/14 ), que las condiciones de trabajo contenidas en las cláusulas del convenio caducado sigan aplicándose, pero no ya como cláusulas normativas, sino como



incorporadas a sus contratos desde el comienzo de la relación laboral, como dice la referida sentencia en los párrafos que transcribimos a continuación:

"Es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo .....en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.

..... Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido.»

**3.-** Aplicando la anterior doctrina al supuesto debatido, procede la desestimación de este motivo de recurso.

En efecto, la contractualización de las condiciones de trabajo, que se ha producido desde que se crea la relación jurídico laboral, a partir de la cual dichas condiciones van experimentando la evolución correspondiente, no puede limitarse a aquellas que la empresa Air Europa Líneas Aéreas SAU ha decidido seguir aplicando, tras haber perdido vigencia el III Convenio Colectivo de empresa, ya que el examen del hecho probado undécimo, en el que se consignan las cláusulas del citado Convenio que la empresa ha decidido seguir aplicando y las que, unilateralmente ha resuelto no aplicar, revela que hay determinadas materias no aplicadas por la empresa que constituyen condiciones "contractualizadas desde el momento mismo (el minuto uno podríamos decir) en que se creó la relación jurídica laboral a partir del cual habrían experimentado la evolución correspondiente", en palabras de nuestra precitada sentencia de 22 de diciembre de 2014, sin que sea función de esta Sala, en el marco del extraordinario recurso de casación, decidir qué concretas materias de las inaplicadas por la empresa han de seguir aplicándose y cuáles no se han de aplicar.

El concepto de condiciones laborales no aparece constreñido, como pretende el recurrente, a los elementos esenciales del contrato de trabajo, a los que supongan elementos estructurales del nexo contractual, sino que abarca la totalidad de las condiciones laborales, entendidas como aquellas que regulan la relación laboral en todos sus aspectos y no solo las que regulan el "núcleo duro" del contrato de trabajo.

Avala tal conclusión la evolución de la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores respecto a la naturaleza de las condiciones de trabajo reguladas en los convenios colectivos.

Así con anterioridad a la reforma introducida por el RD Ley 7/2011, de 10 de junio, se distinguía entre cláusulas obligacionales y cláusulas normativas de los convenios colectivos, siendo las primeras las que perdían vigencia una vez denunciado el convenio y hasta tanto no se lograra un acuerdo expreso.

El artículo 86.3 presentaba la siguiente redacción: «Denunciado un convenio hasta tanto no se logre un acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales».

Tal distinción entre estos dos tipos de cláusulas desapareció a partir de la reforma introducida por el RD Ley 7/2011, de 10 de junio, pasando el citado precepto a tener la siguiente redacción: «La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si hubiera cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.»

La redacción actual del precepto, a partir de la reforma introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, es la siguiente: "La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiere renunciado a la huelga decaerán a partir de su denuncia».

Por lo tanto la tradicional distinción entre unas y otras cláusulas ha desaparecido y en el periodo de negociación para la renovación del convenio, en defecto de pacto, únicamente decaen las cláusulas convencionales por las



que se hubiere renunciado a la huelga, lo que permite entender que todas las cláusulas del convenio tienen la misma naturaleza y, únicamente cabe excluir del régimen aplicable durante la negociación del convenio, aquellas cláusulas convencionales por las que se hubiere renunciado a la huelga.

La aplicación de nuestra doctrina no conduce necesariamente a que la totalidad de un Convenio Colectivo que haya fenecido, a tenor de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, debe entenderse "contractualizado" íntegramente, pudiendo suceder que, en casos concretos, pueda ser ajustada a derecho la conducta empresarial que decida la inaplicación de determinados preceptos de un Convenio Colectivo fenecido, siempre que tales preceptos no sean "contractualizables" y se comunique en forma qué preceptos del texto pactado entiende incorporados al contrato de trabajo y cuáles no, de manera concreta, sin realizar una inaceptable mezcla genérica de contenidos.

**DUODÉCIMO.-1.-** Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el octavo motivo del recurso, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, de los artículos 1256 y siguientes del Código Civil.

Aduce que para la aplicación del precepto que la sentencia de instancia entiende vulnerado debe haber un contrato vigente, cuyo articulado permita expresamente que sea la voluntad de las partes la que decida, de manera unilateral y libre, si se cumple o no lo pactado, no tratándose en el caso de autos de un contrato sino de un convenio colectivo, una norma de clara naturaleza normativa y no contractual, cuyas reglas de vigencia y aplicación suponen una combinación de técnicas propias de las normas y de los contratos.

Continúa razonando que, en virtud de lo establecido en el artículo 86.3 in fine del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiera, el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación, por lo que no hay nada aplicable, ni contrato, ni convenio. La empresa se ha limitado a aplicar el marco vigente, ha actuado obedeciendo un mandato del legislador laboral.

**2.-** La censura jurídica formulada no ha de tener favorable acogida. Si bien la Sala no comparte la fundamentación jurídica de la sentencia, especialmente la contenida en el apartado 5 del fundamento de derecho octavo -En este caso (convenio fenecido, transcurso del plazo de ultraactividad e inexistencia de convenio de ámbito superior aplicable) 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, siempre que se cumplan una serie de requisitos...- y en el apartado 9 "...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 estos 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", ello no supone la estimación del motivo del recurso. En efecto, nos remitimos a lo razonado en el fundamento de derecho anterior para mantener que no cabe inaplicar, selectivamente, como ha hecho la recurrente, parte de las cláusulas del Convenio Colectivo ya que las condiciones de trabajo, en los términos señalados con anterioridad, se han contractualizado desde que se crea la relación jurídico laboral.

**DÉCIMO TERCERO.-1.-** Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el noveno motivo del recurso, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, de los artículos 1261 y siguientes del Código Civil y del artículo 24, en relación con el 123.2 de la Constitución.

Aduce el recurrente que, en contra de lo que mantiene la sentencia de instancia, ni la empresa quiso mantener el Convenio, ni los representantes de los trabajadores querían otra cosa sino el mantenimiento de su vigencia plena y completa, habiendo efectuado una defectuosa interpretación de la voluntad de las partes y una inadecuada aplicación de los preceptos del Código Civil en materia de consentimiento contractual. Continúa razonando que la empresa nunca ha manifestado su voluntad de aplicar en parte el Convenio Colectivo, sino que dejó de aplicarlo cuando terminó el plazo comprometido y continuó operando sin convenio, respetando las condiciones que consideró habían pasado al patrimonio jurídico individual de cada trabajador, porque se habían contractualizado. Aduce que la sentencia transforma el contenido del Convenio en un contrato y en el punto 10 del fundamento jurídico octavo razona que: «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.». Tales razonamientos suponen que la sentencia



incurre en contradicción interna y provocan indefensión, vulnerando lo preceptuado en los artículos 24 y 123.2 de la Constitución .

2.- La censura jurídica formulada no ha de tener favorable acogida. A este respecto hay que señalar que la sentencia no ha incurrido en incongruencia causante de indefensión a la parte, aunque la misma no comparta los razonamientos de la sentencia de instancia. En efecto, de los razonamientos de la misma resulta que resuelve que la decisión de la empresa de aplicación selectiva y, por tanto parcial, del contenido del III Convenio no es ajustada a derecho porque supone validar que pueda el empresario quebrar el equilibrio del Convenio a su favor, imponiendo las condiciones del mismo que le interesan, el III Convenio ha caducado y la equivocada decisión del empresario no significa la resurrección del mismo, en su calidad de tal. Continúa razonando que lo que existe desde el 8 de julio de 2013 será un título de naturaleza distinta a un convenio colectivo estatutario, siendo este producto un contrato, cuyo contenido consistirá en la aplicación a los trabajadores incluidos en su ámbito, del total contenido material del III Convenio en bloque. En la parte dispositiva se estima parcialmente la demanda y se declara la obligación de la demandada de aplicar íntegra y no selectivamente -hasta la firma del IV Convenio de pilotos- el contenido material del texto refundido del III Convenio Colectivo y reparar las consecuencias jurídicas negativas producidas entre el 8 de julio de 2013 y la fecha de la sentencia. A la vista de la motivación de la sentencia y del contenido de su parte dispositiva resulta forzoso concluir que no existe incongruencia en la misma. Cuestión distinta es que algunos pasajes de la sentencia se nos muestren de difícil comprensión pero tal dato no enerva la anterior conclusión de que la sentencia es congruente y no causa indefensión alguna a la parte.

Procede señalar que el recurrente parte en este extenso motivo de recurso de que la empresa no ha procedido a inaplicar parte del clausulado del III Convenio Colectivo ignorando que en el hecho probado quinto y en el octavo consta con toda rotundidad que la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores, el 8 de julio de 2013, que iba a dejar de aplicar todo el contenido del Anexo IV y del Anexo XII -hecho probado quinto- y a los trabajadores el 26 de julio de 2013 que algunas de las condiciones inaplicadas entre los días 7 de febrero y 7 de julio de 2013 se iban a restablecer a partir del 8 de julio -hecho probado octavo- por lo que carece de todo fundamento dicho alegato al construirse sobre una premisa contraria a los hechos probados de la sentencia.

**DÉCIMO CUARTO.-1.-** Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el décimo motivo del recurso, infracción de las normas del procedimiento y, en concreto, de los artículos 82 y 86.3 del ET y de los artículos 1281 , 1283 y 1300 y siguientes del Código Civil y 24 y 37 de la Constitución .

En esencia aduce que en la sentencia de instancia la Sala ha considerado que se ha producido un contrato sui generis, por el que se aplica una parte de los preceptos del fenecido Convenio Colectivo y que ese contrato es nulo por contradecir el artículo 1256 del Código Civil y, a renglón seguido, resuelve que existe una figura nueva cuya naturaleza es contractual y cuyo objeto es mantener vigente la totalidad del clausulado del III Convenio Colectivo, habiendo cambiado la intervención judicial la naturaleza de la actuación de la empresa, de un cumplimiento de la legislación vigente en materia de negociación colectiva, de acuerdo con la doctrina sentada por el Tribunal Supremo, a un contrato entre ésta y los representantes de los trabajadores, por considerar la Sala que lo que se había hecho era ineficaz, incapaz de generar sus efectos por incumplir la normativa en vigor.

A continuación se extiende en una serie de argumentos respecto a que no nos encontramos ante condiciones más beneficiosas, que la empresa no ha seguido aplicando el III Convenio Colectivo, que no es voluntad de la empresa, ni lo ha sido, el continuar aplicando dicho Convenio, que es imposible reponer a los trabajadores en determinadas condiciones y que, en definitiva, la práctica llevada a cabo por la empresa desde el 8 de julio de 2013 es conforme a derecho.

2.- La censura jurídica formulada no ha de tener favorable acogida. En cuanto a la pretendida conversión por la Sala de un contrato válido en uno nulo hay que señalar que la sentencia de instancia no ha declarado que la decisión de la empresa de inaplicar parte del III Convenio Colectivo constituya un contrato de trabajo nulo, únicamente afirma que tal decisión no puede considerarse que se compadezca con el ordenamiento jurídico.

Respecto al resto de alegaciones han de ser rechazadas por los motivos expuestos con anterioridad, especialmente en el fundamento de derecho duodécimo.

En cuanto a la alegación de que es imposible reponer a los trabajadores en determinadas condiciones, hay que señalar que estamos en un pronunciamiento dictado en un conflicto colectivo y que, por lo tanto, tiene un carácter de generalidad que se concretará ante las peticiones concretas de reparación que puedan formularse por los trabajadores afectados, teniendo en cuenta que la parte dispositiva de la sentencia condena a "reparar las consecuencias negativas", no a "reponer" como alega la parte recurrente.

**DÉCIMO QUINTO.-** Por todo lo razonado procede la estimación parcial del recurso formulado, casando y anulando la sentencia recurrida en el extremo relativo a que se desestima la caducidad de la acción, estimando



la misma respecto al contenido del Anexo IV, representación de los tripulantes técnicos y del Anexo XII reconocimiento a la representación sindical, siendo de aplicación lo establecido en la normativa legal vigente, y respecto a que se declara la obligación de la empresa de aplicar íntegra y no seleccionadamente, hasta la firma del IV Convenio Colectivo de pilotos, el contenido material del Texto Refundido del III Convenio Colectivo, excepto el Anexo IV -representación de los tripulantes técnicos- y el Anexo XII -reconocimiento a la representación sindical- manteniendo el resto de la sentencia tal y como se consignó. No procede la condena en costas de conformidad con lo establecido en el artículo 235.2 de la LRJS .

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Estimamos en parte la excepción de caducidad alegada por la representación letrada de la recurrente AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS SAU, apreciándola respecto al contenido del Anexo IV -representación de los tripulantes técnicos y del Anexo XII reconocimiento a la representación sindical- y declaramos la obligación de la demandada de aplicar íntegra y no selectivamente -hasta la firma del IV Convenio Colectivo de pilotos- el contenido material del texto refundido del III Convenio Colectivo, excepto el Anexo IV y el Anexo XII, en el recurso de casación interpuesto por la representación letrada de AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS SAU, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 23 de marzo de 2015 , en el procedimiento número 283/2014, seguido a instancia de SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS -SEPLA- y de D. Mauricio , en su condición de único Delegado Sindical de la Sección Sindical del SEPLA, sustituido por D. Samuel , sobre conflicto colectivo. Casamos y anulamos en parte la sentencia recurrida, en los extremos anteriormente consignados, manteniendo el resto de la misma tal y como se consignó, estimando en parte la demanda formulada. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.