

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**3153** *Resolución de 2 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al XVII Convenio colectivo de Iberia LAE, SA, Operadora, S. Unipersonal y sus tripulantes de cabina de pasajeros.*

Visto el fallo de la Sentencia número 18/2015 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento número 334/2014, seguido por la demanda del Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STVLA) contra Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Sindicato Independientes de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), Central de Trabajadores Asamblearios (CTA), y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio Colectivo,

Y teniendo en consideración los siguientes:

#### Antecedentes de hecho

Primero.

En el Boletín Oficial del Estado de 8 de mayo de 2014, se publicó la resolución de la Dirección General de Empleo, de 23 de abril de 2014, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de ese Centro Directivo y publicar en el Boletín Oficial del Estado, el XVII Convenio colectivo de Iberia LAE, S.A. Operadora, S. Unipersonal y sus tripulantes de cabina de pasajeros (código de convenio número 90002640011981).

Segundo.

El 20 de febrero de 2015 tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda declarar parcialmente nulo el artículo 137.8 del XVII Convenio antes dicho, publicado en el Boletín Oficial del Estado del 8 de mayo de 2014.

#### Fundamentos de Derecho

Primero.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional recaída en el procedimiento número 334/2014 y relativa al XVII Convenio Colectivo de Iberia LAE, S.A. Operadora, S. Unipersonal y sus tripulantes de cabina de pasajeros, en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de marzo de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## SENTENCIA NÚMERO: 018/2015

Ilmo. Sr. Presidente:

Don Ricardo Bodas Martín.

Ilmos. Sres. Magistrados:

Doña J. Pablo Aramendi Sánchez.  
Doña Emilia Ruíz-Jarabo Sánchez.

Madrid, a dieciséis de febrero de dos mil catorce.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el procedimiento número 334/2014 seguido por demanda de Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STVLA) (letrado don José Carlos Aparicio Marbán) contra Comisiones Obreras (CCOO) (letrado don Ángel Martín Aguado), Unión General de Trabajadores (UGT) (no comparece), Sindicato Independientes de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA) (no comparece), Central de Trabajadores Asamblearios (CTA) (no comparece) y Ministerio Fiscal comparece en su legal representación sobre impugnación de convenio, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. don Ricardo Bodas Martín.

### Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 25-11-2014 se presentó demanda por Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aereas (STVLA) contra Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato Independientes de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), Central de Trabajadores Asamblearios (CTA) y Ministerio Fiscal de impugnación de convenio colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 11 de febrero de 2015 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otro sí de prueba.

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

El Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA desde aquí) ratificó su demanda de impugnación de convenio colectivo, mediante la cual pretende anulemos los artículos 73.2 y 84.c del XVII Convenio colectivo de Iberia LAE, SAU y sus TCP, por cuanto programan reconocimientos médicos dentro de los días libres de cada trabajador.

Solicitan, asimismo, la nulidad del anexo cuarto del convenio citado, por cuanto obliga a que las horas, utilizadas por los trabajadores para la recogida, pruebas y cambios de uniforme se realice fuera de la jornada laboral.

Solicitan finalmente la nulidad del artículo 137.8 del convenio reiterado, por cuanto limita derechos de los beneficiarios de billetes gratuitos, cuando fueron anteriormente empleados de la compañía y fueron despedidos disciplinariamente.

Iberia LAE, SAU (Iberia desde ahora) se opuso a la demanda, por cuanto el convenio concede más días libres y días sin servicio, que los exigidos como mínimos por la normativa vigente, por lo que no hay razón para que se programe en día libre el reconocimiento médico, que es exigido legalmente a los trabajadores, siendo perfectamente legítimo que se programe así.

Se opuso, asimismo, a la nulidad del anexo cuarto, por cuanto el uniforme no es una obligación empresarial, sino una obligación legal para el empleado, por lo que no tiene por qué efectuarse en tiempo de trabajo.

Se opuso finalmente a la nulidad del artículo 137.8 del convenio, porque los billetes gratuitos constituyen un derecho convencional, en el que los negociadores del convenio acordaron legítimamente establecer como condición que, si el beneficiario fue anteriormente trabajador de la empresa, que la extinción de su contrato no fuera debida a despido disciplinario.

Comisiones Obreras (CCOO desde aquí) se opuso a la demanda, por cuanto los artículos 73 y 84.c del XVII Convenio se ajustan a derecho, puesto que los días libres y sin servicio superan ampliamente el mínimo de los días libres exigido legalmente. Defendió también en el anexo cuarto del convenio, por cuanto el tiempo empleado en la confección de los uniformes, que es una obligación legal para los trabajadores, no tiene por qué correr a cuenta de la empresa. Solicitó una sentencia conforme a derecho sobre la legalidad del artículo 137.8 del convenio.

El Ministerio Fiscal defendió la legalidad de los artículos 73.2 y 84.c del XVII Convenio, por cuanto los trabajadores disfrutaban de más días libres que los exigidos legalmente, considerando legítimo que los negociadores del convenio acordaran programar dentro de esos días extras los reconocimientos médicos.

Defendió, asimismo, la legalidad del anexo cuatro, al tratarse de una obligación legal.

Dudó de la legalidad del artículo 137.8, si bien lo matizó en función de los supuestos concretos que pudieran producirse.

Quinto.

Cumpliendo el mandato del artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, se significa que no ha habido hechos controvertidos; los hechos pacíficos fueron siguientes:

La regulación relacionada con los reconocimientos médicos era igual a los convenios anteriores.

Respecto del vestuario, la regulación es la misma que la contenida en el convenio precedente.

En ambos extremos se trata de obligaciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## Hechos probados

Primero.

STAVLA es un sindicato de ámbito estatal y acredita implantación suficiente en Iberia.

Segundo.

Las relaciones laborales entre Iberia y sus TCP se regula actualmente por el XVII Convenio, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 8 de mayo de 2014. Dicho convenio regula los reconocimientos médicos y el tiempo de recogida, pruebas y cambios de uniforme, al igual que en los convenios precedentes.

Tercero.

Los reconocimientos médicos y la utilización del uniforme son obligaciones legales de los tripulantes de cabina de pasajeros.

Cuarto.

Los tripulantes de cabina de pasajeros de Iberia disfrutan diez días naturales libres mensuales (30 días naturales libres por trimestre natural) en las Flotas de Corto y Medio Radio y nueve días naturales libres mensuales (27 días naturales libres por trimestre natural) en las Flotas de Largo Radio, entendiéndose por día libre aquel en el que no pueda ser requerido para que efectúe cualquier tipo de actividad o servicio alguno, y durante el cual podrá ausentarse de su base, sin restricciones. No obstante, la empresa les programa los reconocimientos médicos en día libre, salvando los días libres inamovibles.

Los TCP de largo radio disfrutan un máximo de 14 días mensuales sin servicio, incluyendo los nueve días libres ya citados. Los TCP de corto y medio radio disfrutan un máximo de 10 días sin servicio para el mes de febrero y 11 días sin servicio para el resto de meses, incluyendo los 10 días libres citados más arriba.

Quinto.

Iberia tiene reconocido por AESA la condición de Centro de Instrucción de Medicina Aeroespacial (CIMA) y efectúa gratuitamente los reconocimientos médicos de su personal. Realiza, asimismo, reconocimientos médicos para otras compañías.

Sexto.

El tiempo, utilizado por los TCP para recogida, pruebas y cambio de uniforme, no se les computa como tiempo de trabajo.

Séptimo.

Si un beneficiario/a de los billetes gratuitos ha sido empleado anteriormente de Iberia, no se le reconoce el derecho, cuando su relación laboral se extinguió por despido disciplinario, fuere cual fuere el resultado de su impugnación.

Se han cumplido las previsiones legales.

## Fundamentos de Derecho

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, h) de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes:

Los hechos, declarados probados, no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el artículo 87.1 LRJS, salvo el séptimo, que se ha deducido de los documentos 1 y 2 de STAVLA (descripciones 46 y 47 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

Tercero.

STAVLA impugna, en primer lugar, los artículos 73 y 84 del XVII Convenio, que dicen textualmente lo siguiente:

«Artículo 73. *Día libre.*

Día natural del que puede disponer libremente el TCP sin que pueda ser requerido para que efectúe cualquier tipo de actividad o servicio alguno, y durante el cual podrá ausentarse de su base, sin restricciones. Mantendrá el carácter de día libre aquel en el que, por aplicación de lo establecido en el apartado c) del artículo 84, al TCP le haya sido programado reconocimiento médico.

No obstante, el día anterior a la programación de un servicio, cuya hora de despegue esté comprendida entre las 00,01 y las 02,01 horas locales, se considerará de ocupación y no tendrá en consecuencia el carácter de día libre.»

El artículo 84, que regula los días libres, dice lo siguiente:

«Se concederán diez días naturales libres mensuales (30 días naturales libres por trimestre natural) en las flotas de corto y medio radio y nueve días naturales libres mensuales (27 días naturales libres por trimestre natural) en las flotas de largo radio, que se disfrutarán en las siguientes condiciones: a) Cuatro días seguidos, inamovibles, que se reflejarán en programación con una clave específica. b) Los cuatro citados anteriormente no podrán ser variados por la Compañía. Los restantes podrán serlo con un preaviso mínimo de 48 horas. c) Todo día en que un TCP deba pasar reconocimiento médico, deberá estar precedido de un día libre. El reconocimiento médico se programará en uno de los días libres establecidos en el primer párrafo de este artículo, excepto los recogidos en la letra a) de este artículo...»

No obstante, la resolución del litigio exige reproducir, asimismo, lo dispuesto en la DA 1.<sup>a</sup> del convenio, que dice lo siguiente:

«En la flota A-340/A-330 (o flotas que sustituyan a estos tipos de avión realizando vuelos trasatlánticos o de duración similar), cuando la suma de días libres más períodos de descanso en la base (calculados éstos según lo establecido en artículo 84 y artículo 87 del convenio), exceda para las flotas de largo radio de 14 en un mes, la Compañía podrá disponer de entre los días anteriormente señalados, los necesarios, de forma que, mensualmente, la suma de días libres más los períodos de descanso en la base sea de 14 días sin servicio. En cualquier caso, los días sin servicio serán 14 en las flotas de largo radio, excluyéndose de este cómputo los descansos adicionales generados por líneas fuera de normas contempladas en el apartado (6) del artículo 87. Como excepción a lo anterior, la Compañía, una vez al trimestre natural, podrá disponer en programación de uno de los días sin servicio mínimos señalados al mes en largo radio, de forma que ese mes queden en 13 días sin servicio (41 días sin servicio al trimestre natural). Durante el mes en el que el TCP tenga vacaciones programadas no será de aplicación la posibilidad contenida en el párrafo anterior de disponer de un día sin

servicio en ese mes. En las flotas de corto y medio radio, cuando la suma de días libres más períodos de descanso en la base (calculados éstos según lo establecido en el artículo 84, artículo 87 y artículo 88 del convenio), exceda para las flotas de corto y medio radio de 10 en el mes de febrero o de 11 en cualquiera de los otros meses, la Compañía podrá disponer de entre los días anteriormente señalados, los necesarios, de forma que, mensualmente, la suma de días libres más los períodos de descanso en la base sea de 10 días sin servicio en el mes de febrero u 11 días sin servicio en el resto de los meses. En cualquier caso en las flotas de corto y medio radio los días sin servicio serán 10 en el mes de febrero u 11 en el resto de los meses. A los efectos de lo establecido en los párrafos anteriores, se entenderá por «día sin servicio», todo día natural del que dispone un TCP en la base, sin que pueda ser requerido para realizar ninguna actividad laboral. Los días sin servicio incluyen total o parcialmente los períodos de descanso establecidos en el artículo 87 y artículo 88, así como los días libres definidos en el artículo 84. Durante la vigencia de esta disposición adicional no serán de aplicación los puntos cuarto y sexto del laudo arbitral de 8 de abril de 1987, al que hace referencia la disposición final segunda, así como cualquier otro punto de dicho laudo que pueda oponerse a lo contemplado en esta disposición adicional.»

Conviene precisar finalmente, que el artículo 49 del XVII Convenio define la actividad laboral como todo el tiempo que el TCP permanece a disposición de la compañía para realizar los trabajos programados que ésta le pueda asignar, previniéndose en el artículo 67 como actividad en tierra lo siguiente:

«Abarca el resto de las actividades, no comprendidas en la actividad aérea, que pueden serle asignadas a un TCP por la Dirección de la Compañía, según se contempla en el artículo 49. Serán, entre otras, las dedicadas a instrucción, cursos, cualquier tipo de entrenamiento, reconocimientos médicos y actividades similares.»

Defiende la demandante que si los reconocimientos médicos constituye una de las actividades en tierra, que se le pueden programar a los TCP, no cabe programarles dichos reconocimientos en días libres, por cuanto dicha programación lesiona lo dispuesto en el artículo 34 ET, en relación con lo dispuesto en el artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE, que considera tiempo de trabajo a «todo el período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales».

El artículo 14 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula el descanso del personal de vuelo, dispone lo siguiente:

«1. Las disposiciones comunes contenidas en los artículos 8 y 9 de este real decreto serán de aplicación al personal de vuelo en la aviación civil conforme a lo dispuesto en este artículo y en la forma que determinen los convenios colectivos y la normativa en vigor en materia de seguridad aérea.

2. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por:

a) Personal de vuelo: todos los miembros de la tripulación de una aeronave civil.  
b) Tiempo de trabajo: todo período durante el cual el personal de vuelo permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

c) Tiempo de vuelo: el tiempo total transcurrido desde que una aeronave comienza a moverse desde el lugar donde estaba estacionada con el propósito de despegar hasta que se detiene al finalizar el vuelo en el lugar de estacionamiento y para todos los motores.

3. El tiempo máximo de trabajo anual del personal de vuelo será de 2.000 horas, de las cuales el tiempo de vuelo no podrá exceder de 900 horas.



Se incluirán en ese tiempo máximo aquellos supuestos que, de conformidad con el artículo 8, sean conceptuables como tiempo de presencia y que se determinen en los convenios colectivos.

En defecto de convenio colectivo, sólo se incluirán aquellos supuestos en que el personal de vuelo esté a la inmediata disposición del empresario, sin realizar función alguna y en lugar señalado por éste, a la espera de la asignación de cualquier actividad.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8.

4. El personal de vuelo a que se refiere este artículo disfrutará de un mínimo de 96 días libres al año, como descanso semanal y fiestas laborales, de los cuales al menos siete habrán de disfrutarse cada mes. Durante esos días libres, que le serán notificados por anticipado, el personal de vuelo no podrá ser requerido para ningún servicio o actividad.

Dichos días libres no computarán a efectos de lo previsto en el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el tiempo máximo de trabajo anual deberá repartirse a lo largo del año de la forma más uniforme posible.

6. Siempre que así lo soliciten, las autoridades aeronáuticas y los órganos competentes en materia de aviación civil serán informados de las actividades programadas del personal de vuelo.

7. El personal de vuelo disfrutará de una evaluación gratuita de su salud con carácter previo a su incorporación al trabajo y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y del artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

En su caso, lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá cumplido con la realización de los reconocimientos médicos periódicos exigidos al personal de vuelo de las aeronaves civiles para la obtención y mantenimiento de la validez de sus licencias, habilitaciones, autorizaciones o certificados, de conformidad con lo establecido en las normas de aviación civil reguladoras de tales reconocimientos.»

El apartado 6.1 de la Circular Operativa 16B, así como el apartado octavo de la Circular del Director General de Aviación Civil de 17 de diciembre de 2010, en relación con la «Subparte Q» del Reglamento CEE 3922/91, del Consejo prevén que las empresas deberán programar sus operaciones de forma tal que cada tripulante disponga al menos de 8 días libres en su base cada mes, entendiéndose por día libre al día natural del que el tripulante pueda disponer sin que pueda ser requerido para que efectúe servicio alguno.

Así pues, habiéndose acreditado que el convenio colectivo impugnado reconoce a los TCP de largo radio 14 días mensuales sin servicio, entre los que se integran propiamente los 10 días libres, regulados en el artículo 84 del convenio y a los operadores de medio y largo recorrido 10 días sin servicio en febrero y 11 días sin servicios en los meses siguientes, entre los que se incluyen los 10 días libres del artículo 84, debemos despejar, a continuación, si la programación del reconocimiento médico, que es una obligación exigida legalmente a los TCP, vulnera lo dispuesto en el artículo 34 ET, en relación con lo dispuesto en el art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE, a lo que anticipamos desde ahora una respuesta negativa, por cuanto se ha acreditado cumplidamente que los TCP disfrutaban de más días libres, que los exigidos legalmente, lo cual hace admisible que se les programen los reconocimientos médicos en día libre, puesto que esa fue una de las contrapartidas exigidas por la empresa para ampliar los días libres y los días sin servicio pactados en el convenio, aceptándose por la representación mayoritaria de los trabajadores.

Avala lo expuesto la jurisprudencia, por todas STS 5-03-2012, rec. 57/2011, que confirma SAN 4-02-2011, proced. 244/2010, en la que viene a defender la autonomía de la negociación colectiva, siempre que se garantice el derecho a las normas de derecho necesario. Por consiguiente, acreditado que el convenio concede a los TCP un número

de días libre, así como días sin servicio, que supera claramente los días libres, exigidos por la normativa legal aplicable, no incurren en ilegalidad los artículos 73 y 84.c del XVII Convenio de IBERIA y sus TCP, siendo irrelevante, a nuestro juicio, la consideración de tiempo de actividad en tierra, admitido para los reconocimientos médicos en el artículo 67 del convenio, puesto que la concesión de más días libres sobre los obligados legalmente tenía como contrapartida legítima dicha programación, que cubre gratuitamente, por lo demás, una obligación legal de los TCP para el mantenimiento de sus licencias, puesto que el reconocimiento se efectúa gratuitamente para ellos en el CIMA de la empresa.

Cuarto.

El anexo 4 del XVII Convenio de TCP, que regula el vestuario, dice lo siguiente:

«La Compañía facilitará el uniforme a los TCP entregándoles las prendas que lo componen.

La Compañía se reserva la facultad de introducir las modificaciones que estime más adecuadas respecto a las prendas que componen el vestuario, la hechura, color, los plazos de reposición, las unidades de las prendas y demás características, informando a la Comisión de Vestuario.

El Comité de Seguridad y Salud del Centro de Trabajo de Vuelo, tendrá en materia de vestuario las competencias establecidas en la legislación laboral.

La recogida, pruebas y cambios de uniforme se realizarán fuera de la jornada laboral.

Las normas de utilización del vestuario, serán las establecidas por la Compañía en cada momento en su normativa interna.»

Como anticipamos más arriba, la utilización del uniforme es un requisito constitutivo para el desempeño de la actividad de TCP, como se desprende de la Subparte CC (Tripulación de Cabina), ORO.CC.210 del Reglamento UE 965/2012, de la Comisión de 5 de octubre de 2012, donde se prevé que «sólo se asignaran funciones a los miembros de la tripulación de cabina y solo operarán en un tipo o variante concreto de aeronave, si llevan el uniforme de cabina de pasajeros del operador».

La demandante defiende la ilegalidad del precepto antes dicho en lo que afecta a la recogida, pruebas y cambios de uniforme, por cuanto obliga a realizarlas fuera de la jornada laboral durante el tiempo libre de los TCP. Iberia y CCOO se opusieron a dicha pretensión, por cuanto la utilización del uniforme es una obligación legal para el desempeño de funciones de TCP, de manera que no es exigible legalmente a la empresa que la recogida, pruebas y cambios de uniforme se haga dentro de la jornada laboral.

STAVLA cita en su apoyo la STSJ de Madrid de 3 de julio de 2006, rec. 2070/2006, que consideró tiempo de trabajo la actividad antes dicha, sin que dicha sentencia tenga valor doctrinal, por cuanto fue anulada por STS 30-06-2008, ref. CJ 123408/2008, por lo que queda firme la sentencia del JS 25 de Madrid de 28 de octubre de 2005, proced. 597/2005, que desestimó la demanda.

Se apoya, además, en STS 18-09-2000; 26-06-2003 y 24-09-2009, en las que se consideró tiempo de trabajo el empleado por los vigilantes de seguridad para la recogida y entrega de armas, así como la asistencia a cursos de formación obligatoria fuera de la jornada laboral.

La Sala no comparte el reproche de la demandante, por cuanto el tiempo utilizado por los TCP para la recogida, pruebas y cambios de uniforme, no es propiamente tiempo de trabajo, a diferencia de los supuestos examinados más arriba, tratándose, por el contrario, de tiempo necesario para que los trabajadores puedan cumplir con un requisito, exigido legalmente para el desempeño de su profesión de trabajo, siendo legítimo, a nuestro juicio, que si la empresa carga con sus costes de confección, el convenio regule que los tiempos necesarios para su confección y recogida no sean por cuenta de la empresa. Avala la tesis expuesta, la STSJ de Aragón de 2-05-2000, rec. 258/2000 y STSJ Comunidad Valenciana 6-11-2001, JUR. 2002/266728, en las que se mantuvo que el tiempo utilizado para la recogida del uniforme no puede ser tiempo de trabajo, como no



podría ser de otro modo, puesto que no están en sus puestos de trabajo a disposición del empleador, que es el requisito constitutivo para que el tiempo sea considerado tiempo efectivo de trabajo (STS 6-03-2000, RJ 2000/2598).

Quinto.

El artículo 137 del XVII Convenio de TCP, que regula las concesiones a beneficiarios, dice lo siguiente:

«La concesión de billetes a los beneficiarios de los TCP dependerá, en cuanto a la red en que puedan ser utilizados, del período de permanencia del TCP en la plantilla de la Compañía, en la forma regulada anteriormente. Los derechos de los beneficiarios de los TCP son los siguientes: 1. El cónyuge, o pareja de hecho reconocida por la empresa, disfrutará de 16 segmentos tarifa gratuita sin reserva de plaza al año. 2. Los hijos solteros que convivan con el TCP y dependan económicamente de él disfrutarán de 12 segmentos tarifa gratuita sin reserva de plaza al año. En los supuestos de sentencias firmes, en los casos de separación legal, nulidad y divorcio, los hijos solteros, legalmente reconocidos por el TCP y que dependan económicamente de él, estarán exceptuados del requisito de la convivencia, siempre que el titular mantenga la patria potestad. Igualmente estarán exceptuados del requisito de convivencia en los casos de separación de hecho. 3. Los familiares de primer grado que convivan y dependan económicamente del titular disfrutarán de 8 segmentos tarifa gratuita sin reserva de plaza al año. 4. Billetes en caso de aportación de hijos al nuevo matrimonio. Los hijos aportados al matrimonio por el cónyuge del titular del derecho a billetes tendrán, en materia de billetes gratuitos y con descuento, los mismos derechos que los hijos del titular, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos a éstos, permanezca constante el matrimonio, dependan económicamente y convivan con el titular del derecho. En los supuestos en que la unidad familiar deje de existir por separación, divorcio o cualquier otra circunstancia establecida por la ley, salvo por fallecimiento, se perderá el derecho que aquí se establece. Lo indicado en el párrafo anterior será extensivo a las parejas de hecho reconocidas por la empresa, debiendo justificar fehacientemente dicha convivencia durante dos años. Las concesiones se mantendrán mientras permanezca estable la pareja y desaparecerán en el caso del fallecimiento del empleado. 5. Los hijos de los TCP fallecidos tendrán los mismos derechos, en cuanto se refiere a billetes gratuitos o con descuento, que los hijos de los TCP jubilados. 6. En los casos de parejas de hecho deberá justificarse fehacientemente dicha convivencia durante dos años, mediante el certificado de inscripción en el registro de uniones de hecho, o mediante el certificado que se requiera para justificar la convivencia marital. 7. Los TCP que no tengan derecho a ningún beneficiario que cumpla los requisitos exigidos en Convenio Colectivo, podrán tener dos beneficiarios, uno de los cuales deberá ser familiar de primer o segundo grado. El primer beneficiario, tendrá los derechos en materia de billetes equivalentes al cónyuge y el segundo los derechos equivalentes a un hijo menor de 21 años. Los cambios de estos beneficiarios podrán realizarse siempre y cuando hayan transcurrido al menos 12 meses desde el último cambio, surtiendo efectos de manera inmediata. 8. No podrán ostentar la cualidad de beneficiarios de billetes de tarifa gratuita u otros de descuento de empleado aquéllos que, habiendo sido trabajadores de Iberia, hubieran extinguido su relación laboral con la misma por medio de despido disciplinario.»

STAVLA reprocha al apartado octavo del artículo 137 del XVII Convenio la limitación al empleado, titular del derecho, de elegir al beneficiario que estime oportuno, entendiéndose, por consiguiente, que la privación del derecho a los beneficiarios, cuando fueron despedidos disciplinariamente por Iberia cuando eran sus empleados, supone, en la práctica, una sanción para el empleado titular del derecho, vulnerándose, por consiguiente, lo dispuesto en el artículo 58 ET.

La simple lectura del artículo impugnado permite deducir que los negociadores del convenio pactaron un régimen para el disfrute de billetes gratuitos de cónyuges, parejas de hecho, hijos y familiares de primer grado de los trabajadores activos de la compañía, quienes no eligen propiamente a los familiares para el uso de los billetes de tarifa gratuita, puesto que el derecho corresponde propiamente a los familiares en los términos pactados en el convenio. El apartado octavo del convenio regula un supuesto especial, que afecta a beneficiarios de la tarifa gratuita, que hubieran sido anteriormente empleados de la compañía, pactándose que, si fueron despedidos disciplinariamente, no tienen derecho al disfrute de los billetes de tarifa gratuita.

La Sala considera que dicho apartado, tal y como queda redactado, no se ajusta a derecho, aunque no nos parece ilegítimo que se condicione el derecho a que la extinción del contrato no se hubiere producido por despido disciplinario procedente, puesto que un derecho de esta naturaleza es incompatible con la comisión de un ilícito grave y culpable del trabajador, justificativo de la procedencia de su despido, siendo legítimo, en estos supuestos, que los negociadores del convenio veten el ejercicio del derecho a los beneficiarios, que fueron despedidos precedentemente por razones disciplinarias, por cuanto su condición de cónyuge, pareja de hecho, hijo o familiar en primer grado de un trabajador en activo no subsana el ilícito cometido en su condición de trabajadores y resultaría paradójico que, quien cometió una falta grave y culpable merecedora del despido procedente, disfrute de un derecho de esta naturaleza a costa de quien fue su empleador.

Ahora bien, cuando el despido disciplinario es declarado improcedente o nulo, no hay razón para privar al beneficiario de un trabajador en activo del derecho controvertido, por cuanto quedaría en manos del empleador el cumplimiento del contrato, lo cual está expresamente vedado por el art. 1256 CC, que deja perfectamente claro que el cumplimiento de los contratos no puede quedar al arbitrio de una de las partes. En efecto, si el despido disciplinario es declarado improcedente o nulo por sentencia firme y también cuando el empleador reconozca su improcedencia, se hace evidente que no había causa disciplinaria para ejecutar la decisión extintiva empresarial, en cuyo caso no hay razón para que el trabajador despedido injustamente se vea privado de cualquier derecho que le corresponda con base a su condición de beneficiario de los trabajadores en activo, por lo que estimamos parcialmente la pretensión, declarando que el precepto es ilegal, si el despido no es declarado procedente.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda de impugnación de convenio, promovida por STAVLA, por lo que declaramos parcialmente nulo el artículo 137.8 del XVII Convenio de Iberia y los TCP en los términos expuestos y en consecuencia condenamos a Iberia, LAE, SAU, CCOO, UGT, SITCPLA y CTA a estar y pasar por la nulidad parcial de dicho precepto, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el artículo 229.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el artículo 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el

número 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el número 2419 0000 00 0334 14; si es en efectivo en la cuenta número 2419 0000 00 0334 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el Real Decreto Legislativo 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.