

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11929 *Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo relativa al Convenio colectivo de Exolum Aviation, SA.*

Visto el fallo de la Sentencia número 430/2026, de fecha 21 de abril de 2026, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo –Recurso de casación n.º 29/2025– por el que se estima el recurso de casación ordinaria, interpuesto por la Letrada doña Coral Gimeno Presa, en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo (CGT), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 140/2024, en fecha 4 de noviembre, procedimiento 257/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre impugnación de convenios a instancia de la Confederación General de Trabajo (CGT) y a la que se adhirieron los sindicatos Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) y Comisiones Obreras de Industria (CC.OO.-Industria) contra Exolum Aviation, SA, UGT- FICA y CC. OO.-Industria.

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 20 de junio de 2024 se procedió a la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, del Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA (código de Convenio n.º 90011372011997), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de julio de 2024.

Segundo.

Por la representación letrada de la Confederación General del Trabajo (CGT), se presentó demanda sobre conflicto colectivo, a la que se adhirieron los sindicatos UGT-FICA y CC. OO.-Industria.

La controversia litigiosa radicaba en dilucidar si la garantía de empleo del personal de Exolum Aviation, SA, que tenía contratos de trabajo fijos en fecha 24 de julio de 2007, que está regulada en el convenio colectivo de la empresa, vulneraba el derecho fundamental a la igualdad de los trabajadores que en esa fecha prestaban servicios con relaciones laborales de duración determinada.

Para ello solicitaba la nulidad, por ilegalidad, de parte de la disposición transitoria sexta del Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA, suscrito el 3 de julio de 2024, que regula dicha garantía de empleo. En concreto, postulaba la nulidad de las menciones al personal fijo de plantilla (incluidos los fijos discontinuos).

De dicho conflicto conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictando sentencia (procedimiento 257/2024), con fecha 4 de noviembre de 2024, por la que se desestimó la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo (CGT), frente a la empresa Exolum Aviation, SA.

Tercero.

Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de la Confederación General del Trabajo (CGT), siendo admitido a

trámite por providencia de la Sala de lo social del Tribunal Supremo, de 4 de marzo de 2025.

La sentencia recurrida, dictada por la Audiencia Nacional 140/2024, de 4 de noviembre (procedimiento 257/2024), niega que esa diferencia sea discriminatoria y desestimaba la demanda.

Cuarto.

La presente sentencia n.º 430/2026 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 21 de abril de 2026, dicta fallo por el que acuerda estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por la Confederación General del Trabajo contra la sentencia de la Audiencia Nacional 140/2024, de 4 de noviembre de 2024 (procedimiento 257/2024).

Establece con ello la casación y anulación de la sentencia recurrida. Estima la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo contra Exolum Aviation, SA, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Industria, y anula la referencia al personal fijo de plantilla (incluidos los fijos-discontinuos) contenida en la disposición transitoria sexta del Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA, ya que vulnera el artículo 15.6 del ET por discriminar a los trabajadores con contratos de duración determinada que estaban de alta en la empresa en la misma fecha que los trabajadores fijos.

La modalidad de la adscripción temporal o fija a la empresa no puede, por sí misma, justificar el distinto tratamiento de esos dos grupos de trabajadores, ya que su impacto o resultado destruye la proporcionalidad derivada de la duración de los respectivos contratos, y haría de peor condición a quienes ya lo son por la temporalidad de su empleo.

Cualquier excepción al criterio de igualdad expuesto, entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables, debe estar fundada en razones objetivas.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el boletín oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia n.º 430/2026 de la sala de lo social del Tribunal Supremo, de 21 de abril de 2026, recaída en el procedimiento n.º 29/2025 sobre recurso de casación ordinaria y relativa al Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA (código de convenio n.º 90011372011997), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de julio de 2024, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos.

Segundo.

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

Madrid, 21 de mayo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CASACIÓN NÚM.: 29/2025

Ponente: Excmo. Sr. don Juan Molins García-Atance.
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. don Alfonso Lozano de Benito.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social*Sentencia núm. 430/2026*

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

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

En Madrid, a 21 de abril de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por la Letrada doña Coral Gimeno Presa, en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo (CGT) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 140/2024, en fecha 4 de noviembre, procedimiento 257/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre impugnación de convenios a instancia de la Confederación General de Trabajo (CGT) y a la que se adhirieron los sindicatos Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) y Comisiones Obreras de Industria (CC.OO.-Industria) contra Exolum Aviación, SA, UGT-FICA y CC. OO.-Industria.

Han comparecido en concepto de parte recurrida Exolum Aviación, SA, representada y defendida por el Letrado don José Manuel Sánchez-Cervera Valdés.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. don Juan Molins García-Atance.

Antecedentes de hecho

Primero.

Por la representación letrada de la Confederación General del Trabajo (CGT), se presentó demanda sobre conflicto colectivo, a la que se adhirieron los sindicatos UGT-FICA y CC.OO.-Industria, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia: «estimando la demanda que, en su Fallo, y haciendo pasar por tal a las partes demandadas, declare la ilegalidad y la nulidad de los concretos aspectos impugnados del Convenio Colectivo de Exolum Aviación, SA, y que se detallan a continuación en negrita:

Disposición transitoria sexta. Garantía de empleo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia, salvo en el supuesto de tener que afrontar reducciones sustanciales de actividad, bien sea por pérdida de la concesión para operar las instalaciones fijas o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo de combustible de aviación, en cuyo caso, se negociarán con la representación de las personas trabajadoras las medidas de empleo necesarias para resolver la situación planteada, considerando prioritariamente en la negociación las posibilidades de empleo y recolocación previstas en la disposición adicional sexta, así como las medidas de prejubilación necesarias que, con carácter voluntario, resulten más adecuadas a tal fin.

Para el personal **fijo de plantilla** en la empresa (**incluidos los fijos discontinuos**) a fecha 24 de julio de 2007, cualquier tipo de baja que, en última instancia, pudiera acordarse en estos supuestos, será de aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora.

Para el resto de personal, las medidas de adecuación de empleo, incluidas las de extinción de contratos que, en su caso, pudiera adoptar la empresa para afrontar situaciones de pérdida de actividad por la no renovación de las actuales concesiones o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo, se llevarán a efecto conforme a lo previsto en la legislación vigente».

Segundo.

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

Tercero.

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

«Primero. El Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA, suscrito con fecha 17 de abril de 2024 por la Dirección de la empresa y por las secciones sindicales de CC. OO y UGT, fue publicado en el BOE n.º 160, de 3 de julio de 2024. El tenor literal de la Disposición Transitoria de dicho Convenio es el siguiente:

“Disposición transitoria sexta. Garantía de empleo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia, salvo en el supuesto de tener que afrontar reducciones sustanciales de actividad, bien sea por pérdida de la concesión para operar las instalaciones fijas o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo de combustible de aviación, en cuyo caso, se negociarán con la representación de las personas trabajadoras las medidas de empleo necesarias para resolver la situación planteada, considerando prioritariamente en la negociación las posibilidades de empleo y recolocación previstas en la Disposición Adicional/ Sexta, así como las medidas de prejubilación necesarias que, con carácter voluntario, resulten más adecuadas a tal fin.

Para el personal fijo de plantilla en la empresa (incluidos los fijos discontinuos) a fecha 24 de julio de 2007, cualquier tipo de baja que, en última instancia, pudiera acordarse en estos supuestos, será de aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora.

Para el resto de personal, las medidas de adecuación de empleo, incluidas las de extinción de contratos que, en su caso, pudiera adoptar la empresa para afrontar situaciones de pérdida de actividad por la no renovación de las actuales concesiones o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo, se llevarán a efecto conforme a lo previsto en la legislación vigente”.

Segundo. La empresa Exolum Aviación, SA, es la continuadora de la antigua CLH Aviación, que disponía de sus propios Convenios publicados en el BOE n.º 295, de 10 de diciembre de 2003, modificado por acuerdo publicado el 29 de agosto de 2007; BOE n.º 236, de 30 de septiembre de 2011 y BOE n.º 101, de 26 de abril de 2018 (descriptores n.º 29 a 32).

Tercero. En el Convenio publicado el 10 de diciembre de 2003 se incluía la siguiente Disposición Transitoria (descriptor n.º 29):

“Disposición transitoria sexta. Garantía de empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia ni siquiera en los supuestos contemplados en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier tipo de baja será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Para el personal no incluido en la estructura organizativa, la Compañía mantendrá el plan de bajas incentivadas con las condiciones y criterios que se vienen aplicando en la actualidad, propiciando la búsqueda de empleos alternativos para el personal sin ocupación”.

Cuarto. En el Acuerdo de modificación de fecha 24 de julio de 2007 (publicado en el BOE de 29 de agosto de 2007) se pactó lo siguiente (no controvertido y descriptor n.º 30):

“1.5 Garantía de empleo.

Teniendo en cuenta los nuevos escenarios económicos y empresariales, en que se ha de desenvolver la actividad de CLH Aviación, se hace preciso adecuar y actualizar la garantía de empleo contenida en la Disposición transitoria sexta, acordándose una nueva redacción para la misma:

Disposición transitoria sexta. Garantía de empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia, salvo en el supuesto de tener que afrontar reducciones sustanciales de actividad, bien sea por pérdida de la concesión para operar las instalaciones fijas o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo de combustible de aviación, en cuyo caso, se negociarán con la representación de los trabajadores las medidas de empleo necesarias para resolver la situación planteada, considerando prioritariamente en la negociación las posibilidades de empleo y recolocación previstas en la Disposición Adicional Sexta, así como las medidas de prejubilación necesarias que, con carácter voluntario, resulten más adecuadas a tal fin.

Para el personal fijo de plantilla en la empresa (incluidos los fijos discontinuos) a la fecha de la firma de la presente acta de acuerdos, cualquier tipo de baja que, en última instancia, pudiera acordarse en estos supuestos, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Para el personal no incluido en la estructura organizativa, la Compañía mantendrá el plan de bajas incentivadas con las condiciones y criterios que se vienen aplicando en la actualidad, propiciando la búsqueda de empleos alternativos para el personal sin ocupación”.

Quinto. En el Convenio publicado el 30 de septiembre de 2011 se contenía la siguiente Disposición Transitoria (descriptor n.º 31):

“Disposición Transitoria Sexta. Garantía de empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia, salvo en el supuesto de tener que afrontar reducciones sustanciales de actividad, bien sea por pérdida de la concesión para operar las instalaciones fijas o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo de combustible de aviación, en cuyo caso, se negociarán con la representación de los trabajadores las medidas de empleo necesarias para resolver la situación planteada, considerando prioritariamente en la negociación las posibilidades de empleo y recolocación previstas en la Disposición Adicional Sexta, así como las medidas de prejubilación necesarias que, con carácter voluntario, resulten más adecuadas a tal fin.

Para el personal fijo de plantilla en la empresa (incluidos los fijos discontinuos) a fecha 24 de julio de 2007, cualquier tipo de baja que, en última instancia, pudiera acordarse en estos supuestos, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Para el resto de personal, las medidas de adecuación de empleo, incluidas las de extinción de contratos que, en su caso, pudiera adoptar la empresa para afrontar situaciones de pérdida de actividad por la no renovación de las actuales concesiones o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo, se llevarán a efecto conforme a lo previsto en la legislación vigente.

No obstante se mantendrá en vigor, en todos sus términos, lo recogido en el apartado 5 del Acta de Acuerdos de fecha 1 de julio de 2010, para el establecimiento de un plan de empleo en CLH Aviación, SA”.

Sexto. En el Convenio publicado el 26 de abril de 2018 se contenía la siguiente Disposición Transitoria (descriptor n.º 32):

“Disposición transitoria sexta. Garantía de empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia, salvo en el supuesto de tener que afrontar reducciones sustanciales de actividad, bien sea por pérdida de la concesión para operar las instalaciones fijas o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo de combustible de aviación, en cuyo caso, se negociarán con la representación de los trabajadores las medidas de empleo necesarias para resolver la situación planteada, considerando prioritariamente en la negociación las posibilidades de empleo y recolocación previstas en la Disposición Adicional Sexta, así como las medidas de prejubilación necesarias que, con carácter voluntario, resulten más adecuadas a tal fin.

Para el personal fijo de plantilla en la empresa (incluidos los fijos discontinuos) a fecha 24 de julio de 2007, cualquier tipo de baja que, en última instancia, pudiera acordarse en estos supuestos, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Para el resto de personal, las medidas de adecuación de empleo, incluidas las de extinción de contratos que, en su caso, pudiera adoptar la empresa para afrontar situaciones de pérdida de actividad por la no renovación de las actuales concesiones o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo, se llevarán a efecto conforme a lo previsto en la legislación vigente”».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Desestimamos la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo (CGT), a la que se adhieren los sindicatos UGT-FICA y CC.OO., frente a la empresa Exolum Aviación, SA, a la que absolvemos de las peticiones contenidas en la misma. Sin imposición de costas».

Cuarto.

Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de la Confederación General del Trabajo (CGT), siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 4 de marzo de 2025.

Quinto.

Impugnado el recurso por la parte recurrida Exolum Aviación, SA, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar la desestimación del recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de abril de 2026, fecha en que tuvo lugar.

Fundamentos de Derecho

Primero.

1. La controversia litigiosa radica en dilucidar si la garantía de empleo del personal de Exolum Aviation, SA, que tenía contratos de trabajo fijos en fecha 24 de julio de 2007, que está regulada en el convenio colectivo de la empresa, vulnera el derecho fundamental a la igualdad de los trabajadores que en esa fecha prestaban servicios con relaciones laborales de duración determinada.

2. La Confederación General del Trabajo (en adelante, CGT) interpuso demanda contra la empresa Exolum Aviation, SA, en la que solicitaba la nulidad por ilegalidad de parte de la disposición transitoria 6.ª del Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA,

suscrito el 3 de julio de 2024, que regula la garantía de empleo. En concreto, postulaba la nulidad de las menciones al personal fijo de plantilla (incluidos los fijos discontinuos).

3. La sentencia recurrida, dictada por la Audiencia Nacional 140/2024, de 4 de noviembre (procedimiento 257/2024), niega que esa diferencia sea discriminatoria y desestima la demanda.

4. La CGT interpuso recurso de casación ordinaria con tres motivos:

A) El primer motivo, amparado en el artículo 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS), denuncia la vulneración del artículo 3.1 del Código Civil en relación con la disposición transitoria 6.ª del Convenio Colectivo de CLH Aviation SA de 10 de diciembre de 2003 y el Acuerdo de 24 de julio de 2007.

Argumenta que inicialmente la garantía de empleo beneficiaba a todos los trabajadores, no solamente a los fijos. Sostiene que la exclusión de los trabajadores temporales es discriminatoria.

B) El segundo motivo, con idéntico amparo procesal, denuncia la infracción del artículo 14 de la Constitución Española (en adelante, CE) y del artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) en relación con la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio. Reitera que se trata de una discriminación que vulnera la CE y el Derecho de la Unión Europea.

C) El tercer motivo, con el mismo amparo procesal, denuncia la infracción del artículo 6.3 del Código Civil en relación con el acuerdo de 24 de julio de 2007 que modifica la disposición transitoria 6.ª del Convenio de CLH Aviation de 10 de diciembre de 2003, así como de la disposición transitoria 6.ª de los convenios colectivos de Exolum Aviation, SA, de 30 de septiembre de 2011 y de 26 de abril de 2018. Sostiene que la citada limitación de la garantía a los trabajadores fijos es nula.

5. El Ministerio Fiscal presentó informe ante esta Sala en contra de la estimación del recurso. La parte demandada presentó escrito de impugnación del recurso en el que solicita su desestimación.

Segundo.

1. Los tres motivos del recurso argumentan que la garantía de empleo que se limita a los trabajadores fijos a fecha 24 de julio de 2007 es contraria al ordenamiento jurídico: a las citadas normas colectivas, a la CE, al Derecho de la Unión Europea, al ET y al Código Civil. Vamos a examinarlos conjuntamente.

2. La regulación de la garantía de empleo en los sucesivos convenios colectivos ha sido la siguiente:

A) El Convenio Colectivo de CLH Aviación (la mercantil Exolum Aviation, SA, es la continuadora de esa empresa) suscrito el 15 de julio de 2003 incluía una garantía de empleo durante la vigencia de esa norma colectiva.

B) Los Acuerdos del Convenio Colectivo de CLH Aviación SA sobre la modificación del convenio y otros acuerdos en materia de empleo, suscritos el 24 de julio de 2007, adecuaron y actualizaron la garantía de empleo a «los nuevos escenarios económicos y empresariales». Esos acuerdos diferenciaron:

a) Se pactó que la aceptación voluntaria de las bajas se aplicaría al personal fijo de plantilla en la fecha de firma de esos acuerdos.

b) Para el personal no incluido en la estructura organizativa, se mantendría el plan de bajas incentivadas con las condiciones y criterios que se venían aplicando, propiciando la búsqueda de empleos alternativos para el personal sin ocupación.

C) El Convenio Colectivo de CLH Aviación SA suscrito el 19 de julio de 2011 y en el Convenio Colectivo de CLH Aviación SA concertado el 26 de febrero de 2018 regularon la garantía de empleo en los mismos términos que la disposición transitoria 6.ª del Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA, suscrito el 3 de julio de 2024.

3. En este pleito se solicita que se declare la nulidad por ilegalidad de parte de la disposición transitoria 6.^a del Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA, suscrito el 3 de julio de 2024, que contiene la siguiente garantía de empleo (se detalla en negrita la parte cuya nulidad se reclama):

«Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia, salvo en el supuesto de tener que afrontar reducciones sustanciales de actividad, bien sea por pérdida de la concesión para operar las instalaciones fijas o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo de combustible de aviación, en cuyo caso, se negociarán con la representación de las personas trabajadoras las medidas de empleo necesarias [...]

Para el personal **fijo de plantilla** en la empresa (**incluidos los fijos discontinuos**) a fecha 24 de julio de 2007, cualquier tipo de baja que, en última instancia, pudiera acordarse en estos supuestos, será de aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora.

Para el resto de personal, las medidas de adecuación de empleo, incluidas las de extinción de contratos que, en su caso, pudiera adoptar la empresa para afrontar situaciones de pérdida de actividad por la no renovación de las actuales concesiones o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo, se llevarán a efecto conforme a lo previsto en la legislación vigente».

Tercero.

1. El objeto del litigio consiste en una garantía establecida en un convenio colectivo de empresa en virtud de la cual el empleador, durante su vigencia, se compromete a no ajustar la plantilla salvo cuando concurren reducciones sustanciales de actividad por pérdida de la concesión para operar las instalaciones fijas o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo de combustible de aviación.

Si la empresa necesita ajustar la plantilla por esos supuestos:

A) La baja será voluntaria cuando se trate de un trabajador fijo a fecha 24 de julio de 2007.

B) Para el resto del personal, incluyendo los trabajadores temporales a fecha 24 de julio de 2007, las medidas de adecuación de empleo se podrán imponer a los trabajadores. Los trabajadores temporales de la empresa en esa fecha y los contratados después no tienen derecho a la voluntariedad de la baja sino que, si concurren los requisitos legales, la empresa podrá extinguir sus contratos de trabajo aunque los trabajadores se opongan.

2. El artículo 16 del Convenio Colectivo de Exolum Corporation SA define la plantilla de la Compañía como «el conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la misma».

Los puestos de trabajo que integran la plantilla pueden estar ocupados tanto por trabajadores fijos como temporales. La mención «ajustar plantillas» significa que, como consecuencia de reducciones sustanciales de actividad, es necesario adecuar la plantilla a unas necesidades productivas menores. Esa reducción de plantilla puede articularse mediante despidos colectivos y objetivos. En tal caso, si concurren causas productivas o económicas que justifican el despido colectivo u objetivo de trabajadores, ello puede afectar tanto a trabajadores fijos como a trabajadores temporales. Respecto de estos últimos, el contrato temporal finaliza antes de lo pactado porque concurren circunstancias sobrevenidas que impiden que pueda prolongarse hasta el término acordado inicialmente.

3. El prolongado lapso temporal transcurrido desde esa fecha (el 24 de julio de 2007) conlleva que, salvo supuestos verdaderamente anómalos, como un contrato de sustitución en el que la relación laboral del trabajador sustituido continúe suspendida, los

trabajadores temporales de Exolum Aviation, SA, en la fecha de 24 de julio de 2007, si continúan trabajando en la misma empresa, habrán adquirido la condición de trabajadores fijos de la empresa, por lo que en la actualidad serán trabajadores con contratos de duración indefinida.

Por consiguiente, a efectos de la aplicación del derecho fundamental a la igualdad ante la ley del artículo 14 de la CE y del artículo 15.6 del ET, los términos de comparación son:

- A) Los trabajadores fijos que ya tenían esa condición el día 24 de julio de 2007.
- B) Los trabajadores que el día 24 de julio de 2007 prestaban servicios con contratos temporales y que continúan prestando servicios en Exolum Aviation, SA, con relaciones laborales de duración determinada, así como los trabajadores que actualmente son fijos pero que en esa data tenían contratos temporales.

4. La sentencia de instancia argumenta que los trabajadores con contratos temporales fraudulentos adquirieron la condición de fijos con efectos de la fecha de inicio de la prestación de servicios y, si era anterior al 24 de julio de 2007, se beneficiarían de la garantía de empleo.

La conversión de una relación laboral temporal en indefinida puede producirse sin fraude de ley. Si antes del 24 de julio de 2007 la empresa y el trabajador suscriben un contrato temporal lícito y, cuando finaliza el contrato temporal después de esa fecha, conciertan un contrato de duración indefinida, en tal caso el trabajador tendrá la condición de fijo en la actualidad pero el día 24 de julio de 2007 estaba vinculado a la empresa con un contrato de duración determinada ajustado a derecho.

También puede suceder que un contrato temporal inicialmente válido posteriormente se convierta en un contrato de duración indefinida porque el trabajador sigue prestando servicios después del término pactado. Si dicha conversión se produjo después del 24 de julio de 2007, ello supone que el trabajador estaba prestando servicios conforme a un contrato de duración determinada que era lícito en esa fecha.

La tesis de la sentencia de instancia supone que un trabajador fijo de la empresa que ya tenía esa condición el día 24 de julio de 2007 disfruta de esa garantía de empleo. Por el contrario, un trabajador que actualmente tiene la condición de trabajador fijo pero que había suscrito un contrato temporal lícito en esa fecha, no tendrá esa garantía de empleo.

Cuarto.

1. La Directiva 1999/70, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, tiene por objeto el establecimiento de «un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación y garantiza la no discriminación entre los trabajadores de duración determinada y los fijos comparables».

El artículo 14 de la CE dispone: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

El artículo 15.6 del ET estatuye que «los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato [...]».

2. En el ámbito de las relaciones laborales, el derecho fundamental a la igualdad del artículo 14 de la CE no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. No toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 de la CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el derecho a la

igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, de valor generalmente aceptado [por todas, STS 106/2026, de 29 de enero (rcud 5285/2023)].

Para que la diferencia de trato sea constitucionalmente lícita es necesario que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos [STS 503/2025, de 28 de mayo (rcud 3608/2023), entre otras].

El derecho fundamental a la igualdad no solo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida [por todas, STC 22/1981, de 2 de julio; 209/1987, de 22 de diciembre; 214/1994, de 14 de julio; 200/1999, de 8 de noviembre; 111/2001, de 7 de mayo; 103/2002, de 6 de mayo; y 104/2004, de 28 de junio; entre otras. Y STS de 16 de diciembre de 2010 (rec. 44/2010); 178/2019, de 6 de marzo (rec. 8/2018) y 790/2019, de 19 de noviembre (rcud 2309/2017, entre muchas otras)].

3. Esta Sala ha declarado que resulta contrario al artículo 14 de la CE que se configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida de tal manera que no es admisible atribuir a estos últimos un estatuto jurídico que venga en considerarlos como los que tienen categoría de trabajadores de pleno derecho en la empresa, en contraposición a la atribución a los temporales de un estatuto más limitado o incompleto, puesto que tanto unos como otros pertenecen durante la vigencia de su contrato a la plantilla de la empresa para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas (STC 104/2004, de 28 de junio).

La modalidad de la adscripción temporal o fija a la empresa no puede, por sí misma, justificar el distinto tratamiento de esos dos grupos de trabajadores, ya que su impacto o resultado destruye la proporcionalidad derivada de la duración de los respectivos contratos, y haría de peor condición artificiosamente a quienes ya lo son por la temporalidad de su empleo (STC 177/1993, de 31 de mayo). En suma, cualquier excepción al criterio de igualación expuesto, entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables, debe estar fundada en razones objetivas [STS 352/2018, de 2 de abril (rec. 27/2017, Pleno) y 178/2019, de 6 de marzo (rec. 8/2018)].

4. En cuanto al sentido que debe darse al concepto de «condición de trabajo», el TJUE ha entendido que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario.

Así, se ha reconocido el derecho de los trabajadores temporales a percibir el complemento de antigüedad aunque no estuviera previsto en el convenio colectivo ni el contrato de trabajo [STS 1269/202115, de 15 de diciembre (rcud 3791/2018)]; a acceder a la carrera profesional y percibir el correspondiente complemento en igualdad de condiciones que el personal fijo [STS 178/20196, de marzo (rec. 8/2018) y 280/2019, de 3 de abril 2019 (rec. 1/2018)]; el derecho de los bomberos forestales con contrato temporal o indefinido no fijo a acceder a la segunda actividad [STS 1083/2020, de 3 de diciembre (rec. 87/2019)]; y el derecho de los trabajadores interinos a la excedencia voluntaria [STS 682/2020, de 17 de julio (rcud 1373/2018)].

5. La STJUE de 20 de febrero de 2024 (C-/715/20) consideró discriminatoria una normativa que establecía la siguiente diferencia respecto del preaviso:

A) Cuando se trataba de un contrato de trabajo de duración indefinida, obligaba al empresario a motivar por escrito la resolución con preaviso.

B) Por el contrario, si se trataba de un contrato de duración determinada, el empleador no debía motivar por escrito la resolución con preaviso.

El TJUE sentó la doctrina siguiente:

- A) Están comprendidas en el concepto de «condiciones de trabajo»:
- a) La protección concedida a un trabajador en caso de despido improcedente (STJUE de 17 de marzo de 2021, Consulmarketing, C-652/19).
 - b) Las normas relativas al cálculo del plazo de preaviso en caso de resolución de contratos de trabajo de duración determinada.
 - c) Las normas relativas a la indemnización concedida al trabajador por la resolución del contrato de trabajo que le vincula a su empleador, ya que se abona debido a la relación laboral que se ha establecido entre ellos (STJUE de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17).
- B) Uno de los objetivos del Acuerdo Marco es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación (STJUE de 17 de marzo de 2021, Consulmarketing, C-652/19).
- C) La cláusula 4.1 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (STJUE de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C660/20).
- D) Esa cláusula prohíbe tratar, en cuanto a las condiciones laborales, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores por tiempo indefinido comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por «razones objetivas» (STJUE de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10 y 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16).
- E) Un trabajador con un contrato de duración determinada que es resuelto con preaviso no es informado de la causa o causas de dicho despido, a diferencia de lo que sucede con un trabajador por tiempo indefinido cuyo contrato de trabajo ha sido resuelto. Ese trabajador se ve privado de una información importante para apreciar la improcedencia del despido y considerar la posibilidad de solicitar la tutela de un tribunal. Así pues, existe una diferencia de trato entre esas dos categorías de trabajadores.
- F) La resolución anticipada del contrato de trabajo por voluntad del empresario, debido a circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que perturban el desarrollo normal de la relación laboral puede afectar, dado su carácter imprevisto, a un trabajador con contrato de duración determinada en la misma medida en que la resolución de un contrato de trabajo por tiempo indefinido puede afectar al trabajador correspondiente.
- G) Las «razones objetivas» que justifican la diferencia de trato requieren que existan elementos precisos y concretos que caractericen la condición de trabajo de que se trate en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Esos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebraron los contratos por tiempo determinado y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (STJUE de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C660/20).
- H) La cláusula 4 del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional según la cual un empresario no está obligado a motivar por escrito la resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, a pesar de que está sujeto a tal obligación en caso de resolución de un contrato de trabajo de duración indefinida.

Quinto.

1. En la presente litis, la desestimación de la demanda por la sentencia recurrida conlleva que, si concurren causas productivas o económicas que obligan a ajustar plantilla:

A) En el caso de los trabajadores fijos que tenían esa condición el 24 de julio de 2007, la baja será de aceptación voluntaria por el trabajador.

B) Por el contrario, respecto de los trabajadores que tenían la condición de temporales en la misma fecha, la baja no será de aceptación voluntaria, tanto si en la actualidad son trabajadores fijos, como si siguen siendo trabajadores con contratos de duración determinada.

2. La duración temporal del contrato de trabajo significa que, cuando llega a su término, el empleador puede extinguir la relación laboral, a diferencia de lo que sucede con los trabajadores fijos. Pero si concurren causas productivas o económicas que obligan a la resolución anticipada de la relación laboral, el empresario puede extinguir los contratos temporales «ante tempus» (antes de tiempo) mediante los correspondientes despidos colectivos u objetivos. Por ejemplo, en el contrato eventual por acumulación de tareas se fijaba la duración de la relación laboral. Si antes de la fecha pactada concurrían circunstancias sobrevenidas que justificaban la extinción contractual, el empleador podía llevar a cabo un despido objetivo o colectivo.

Cuando se produce dicha extinción contractual anticipada, que puede afectar a los trabajadores fijos y temporales, si se pacta una garantía de empleo para los trabajadores de la empresa en una determinada fecha, esa garantía no puede limitarse a los trabajadores fijos porque ello vulneraría el derecho a la igualdad del artículo 15.6 del ET.

Un trabajador con un contrato de duración determinada tiene la expectativa de que su relación laboral se prolongue, al menos, hasta el término pactado. Si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican su despido objetivo o colectivo antes de dicho término, un convenio colectivo no puede establecer una garantía de empleo que se limite solamente a los trabajadores fijos porque la duración temporal del contrato no es una razón objetiva que justifique esa diferencia de trato. Si se trata de una extinción contractual motivada por una causa sobrevenida (la necesidad de ajustar la plantilla) durante la vigencia de la relación laboral, ya sea porque es de duración indefinida o porque todavía no se ha producido el término pactado en el contrato, no cabe establecer diferencias entre los trabajadores fijos y los temporales porque en ambos supuestos se trata de extinciones «ante tempus» del contrato de trabajo por causa no imputable al trabajador.

3. Podría suceder que el ajuste de plantillas coincidiera con el término pactado en el contrato temporal. En tal caso no sería aplicable la garantía de empleo consistente en la aceptación voluntaria del trabajador. Se trataría de un supuesto de difícil aplicación práctica porque sería un contrato de duración determinada suscrito antes del día 24 de julio de 2007 que seguiría siendo temporal. Si el contrato de duración determinada finaliza porque llega al término pactado, en tal caso no se trata de una extinción contractual fundada en la necesidad de afrontar reducciones sustanciales de actividad sino de la finalización del contrato temporal por la causa prevista en él, por lo que la extinción contractual no será de aceptación voluntaria por el trabajador.

4. Hemos explicado que, habida cuenta del prolongado lapso temporal transcurrido, los trabajadores temporales en la fecha 24 de julio de 2007 habrán adquirido la condición de trabajadores fijos, salvo supuestos excepcionales. Si la empresa necesita ajustar plantilla mediante despidos colectivos u objetivos, el hecho de que un trabajador actualmente fijo de Exolum Aviation, SA, tuviera la condición de trabajador temporal en 2007 no constituye una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato consistente en que, a diferencia de los trabajadores fijos en esa fecha, la baja sea voluntaria.

Por tanto, la citada disposición transitoria vulnera el artículo 15.6 del ET porque discrimina a los trabajadores con contratos de duración determinada que estaban de alta en la empresa en la misma fecha que los trabajadores fijos.

Sexto.

Los anteriores argumentos obligan, oído el Ministerio Fiscal, a estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por la Confederación General del Trabajo, casar y anular la sentencia recurrida y estimar la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo contra Exolum Aviation, SA, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Industria. Anular la referencia al personal fijo de plantilla (incluidos los fijos-discontinuos) contenida en la disposición transitoria sexta del Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA. Todo el personal de plantilla de la empresa en fecha 24 de julio de 2007, tanto fijo como temporal, disfruta de esa garantía. Se acuerda la publicación de la sentencia en el «Boletín Oficial del Estado». Sin condena al pago de costas.

FALLO

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

1. Estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por la Confederación General del Trabajo contra la sentencia de la Audiencia Nacional 140/2024, de 4 de noviembre (procedimiento 257/2024).
2. Casar y anular la sentencia recurrida. Estimar la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo contra Exolum Aviation, SA, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Industria. Anular la referencia al personal fijo de plantilla (incluidos los fijos-discontinuos) contenida en la disposición transitoria sexta del Convenio Colectivo de Exolum Aviation, SA.
3. Se acuerda la publicación de la sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».
4. Sin condena al pago de costas.

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

Así se acuerda y firma.

Y para que conste, expido la presente que firmo en Madrid a catorce de mayo de dos mil veintiséis.