



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: GCM

NIG: 28079 24 4 2018 0000310

Modelo: ANS088 CEDULA DE NOTIFICACION GENERICA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000287 /2018

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

CEDULA DE NOTIFICACIÓN

En los autos sobre CONFLICTO COLECTIVO seguidos ante esta Sala de lo Social a instancia de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS, UNION SINDICAL OBRERA SECTOR TRANSPORTE AEREO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS, AVIACIÓN ACTÚA CONTRA EL FRAUDE SINDICATO INDEPENDIENTE contra AIR EUROPA LINEAS AEREAS, S.A.U. Y OTROS con fecha 12 de diciembre de 2018 y por la Sala se ha dictado SENTENCIA cuya copia literal se adjunta.

Y para que sirva de notificación en forma, expido la presente cédula.

En MADRID a catorce de diciembre de dos mil dieciocho.

LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

DESTINATARIOS:

FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS -

AVIACION ACTUA CONTRA EL FRAUDE SINDICATO INPEDENDIENTE (ACEFSI) -

SITCPLA -

USO-STA -

AIR EUROPA LINEAS AEREAS SAU -

COMITÉ DE EMPRESA DE VUELO

CRTA. ARENAL-LLUCMAJOR, KM 21,5, POLG.SON NOGUERA

CENTRO EMPRESARIAL GLOBALIA - 07620-LLUCMAJOR

USO

PLAZA SANTA BARBARA, 5 - 6º - 28004 MADRID



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00196/2018

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia



SENTENCIA N°: 196/18

Fecha de Juicio: 11/12/2018 a las 09:30

Fecha Sentencia: 12/12/2018

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000287/2018

Proc. Acumulados: 293/2018 y 301/2018

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente:



Demandantes: FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS, UNION SINDICAL OBRERA SECTOR TRANSPORTE AEREO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS- SITCPLA-, AVIACIÓN ACTÚA CONTRA EL FRAUDE SINDICATO INDEPENDIENTE (ACEFSI)

Demandados: AIR EUROPA LINEAS AEREAS, S.A.U

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *Se pretende que los trabajadores a tiempo parcial de Nivel 8 promocionen al nivel 7, siempre que realicen la jornada anual, pactada en sus contratos de trabajo, sin que les sea exigible trabajar de manera efectiva e ininterrumpida todos los días laborables del año, salvo determinadas excepciones, como exige la empresa demandada. – Se estima la excepción de falta de legitimación activa de un sindicato no implantado en la empresa. – Se desestima la excepción de inadecuación de procedimiento, porque el conflicto es jurídico. – Se estima la demanda, porque la exigencia, requerida por la empresa para la promoción, comporta desbordar los contratos a tiempo parcial e introduce una condición de contenido imposible, entendiéndose por la Sala más acorde a derecho, por ser esa la intención de los negociadores del convenio, considerar como tiempo efectivo de trabajo a la jornada anual pactada en el contrato a tiempo parcial, sin que su ejecución concentrada, cuya finalidad es que la empresa se adapte más eficazmente a los requerimientos de la demanda, bloquee el derecho a la promoción, que debe acomodarse a la parcialidad de los contratos, que no puede preterirse frente a los contratos a tiempo completo.*

AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Correo electrónico:

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2018 0000310
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000287 /2018

Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: [REDACTED]

SENTENCIA 196/18

ILMO. SR. PRESIDENTE:
[REDACTED]

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D^a. [REDACTED]
D. [REDACTED]

En MADRID, a doce de diciembre de dos mil dieciocho.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000287/2018 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS (Letrado D. [REDACTED] UNION SINDICAL OBRERA SECTOR TRANSPORTE AEREO (Letrada D^a. [REDACTED]), SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS - SITCPLA- (Letrado D. [REDACTED]), AVIACIÓN ACTÚA CONTRA EL FRAUDE SINDICATO INDEPENDIENTE (AACEFSI) (Letrada D^a [REDACTED]) contra AIR EUROPA LINEAS AEREAS, SAU (Letrado D. [REDACTED] sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. [REDACTED]

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 23 de octubre de 2018 se presentó demanda por FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS, UNION SINDICAL OBRERA SECTOR TRANSPORTE AEREO , SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS - SITCPLA- , AVIACIÓN ACTÚA CONTRA EL FRAUDE SINDICATO INDEPENDIENTE (ACEFSI) contra UNION SINDICAL OBRERA, AIR EUROPA LINEAS AEREAS, S.A.U. , COMITÉ DE EMPRESA DE VUELO TCP AIR EUROPA sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 11/11/2018 a las 9:30 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de 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, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende se dicte sentencia en los términos siguientes:

- 1. El derecho del colectivo de TCPs, afectado por el presente conflicto, a la progresión y ascenso de subnivel o nivel, computándose para ello el periodo de alta en la empresa desde la fecha en que adquirieron la condición de trabajadores fijos a tiempo parcial con jornada concentrada.*
- 2. El derecho de los trabajadores de TCPs adscritos al nivel 8 subnivel II a progresar y ser encuadrados en el nivel 7. bis, con efectos a partir de la fecha en que han cumplido tres años de permanencia y alta en dicho nivel 8 subnivel II.*
- 3. El derecho de los TCPs adscritos al nivel 8 subnivel III a progresar y ser encuadrados en el nivel 8 subnivel II con efectos a partir de la fecha en que hayan cumplido tres años de permanencia en el referido subnivel de procedencia.*

Defendió, a estos efectos, que en el convenio colectivo se pactó un modelo de promoción económica automático, según el cual los trabajadores promocionaban al nivel siguiente por el transcurso del plazo pactado.

Informó, que el conflicto afecta a los trabajadores, que tuvieron en su momento contratos eventuales y los novaron a contratos de trabajo indefinidos a tiempo parcial con jornada acumulada, a quienes la empresa computa únicamente los periodos de trabajo efectivo, sin considerar que su jornada anual es una jornada concentrada.

Destacó, que en el nivel 8 se convinieron tres subniveles desde el 1 al 3 y se pactó que promocionarían al nivel 7 a partir de los tres años, lo que no se ha respetado por la empresa.

Denunciaron por tanto que, pese a que su relación laboral es única, se ejecuta en periodos concentrados, aunque los trabajadores están de alta todo el año, lo cual comporta, en la práctica, que la política empresarial imposibilita que los trabajadores promocionen.

Denunciaron también, que no se ha cumplido lo pactado en la DA 5ª del convenio, en la que se convino la desaparición del nivel 8, subnivel 1, puesto que hay trabajadores que continúan en dicho nivel.

La UNIÓN SINDICAL OBRERA SECTOR AÉREO (USO-STA desde ahora) y SITCPLA ratificaron su demanda de conflicto colectivo, en cuyo suplico pidieron lo siguiente:

1.- *El derecho de los Tripulantes de cabina de pasajeros que suscribieron contrato indefinido a tiempo parcial a partir del 1 de junio de 2015 a que se les compute desde la suscripción del mismo como tiempo efectivo e ininterrumpido de trabajo a los efectos de progresión previstos en el artículo 6.8 del vigente Convenio Colectivo, tanto los periodos en los que llevan a cabo la prestación de servicios en jornadas acumuladas como aquellos en los que aun no prestando servicios efectivos permanecen de alta en seguridad social.*

2.- *Subsidiariamente, se reconozca el derecho de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros que suscribieron contratos indefinidos a tiempo parcial a partir del 1 de junio de 2015 a que se les compute como tiempo efectivo e ininterrumpido a efectos de la progresión salarial prevista en el artículo 6.8 del vigente convenio Colectivo, todos los periodos de tiempo efectivamente trabajados en jornadas acumuladas, con exclusión de aquellos en los que permaneciendo de alta en la empresa no llevan a cabo prestación efectiva de servicios.*

Hicieron suyas las alegaciones de CCOO e informaron que el art. 6.8 del III Convenio reprodujo básicamente el art. 6.8 del II Convenio, destacando que entonces había dos escalafones: indefinidos y eventuales. – Como consecuencia de una denuncia de USO a la Inspección de Trabajo se pactó novar los 1595 contratos eventuales en contratos indefinidos a tiempo parcial con jornada concentrada, lo cual supuso que desapareciera el escalafón de eventuales.

Destacaron que en el propio convenio se pactó la posibilidad de ampliar la jornada anual de este colectivo, que era inicialmente de 101 horas, pudiendo ampliarse a 180 y 270 horas, lo cual ha sucedido.

Subrayaron que en el nivel 8 hay tres subniveles y la empresa no les ha promocionado conforme a lo establecido en el convenio colectivo, lo cual constituye una clara vulneración del derecho de igualdad.

AACEFSI ratificó su demanda, cuyo suplico es básicamente el mismo que la demanda de USO-SITCPLA, e hizo suyas las alegaciones de los demás demandantes.

AIR EUROPA, SA se opuso a las demandas acumuladas. – Excepcionó falta de legitimación activa de AACEFSI, puesto que no tiene representación en la empresa, ni ha acreditado ningún tipo de implantación en la empresa.

Informó que el conflicto afecta, a noviembre de 2018, a 782 trabajadores, quienes novaron su contratación eventual por contratos indefinidos a tiempo parcial con jornada concentrada, el 2-06-2015. – Dicha novación deriva de denuncia de USO a la Inspección de Trabajo, que concluyó con acuerdo.

Destacó que los demandantes piden básicamente que se computen los periodos de inactividad como tiempo efectivo de trabajo y subsidiariamente que se computen todos los periodos trabajados, contradiciendo frontalmente lo pactado en el convenio colectivo. – Afirmó que el art. 6.8 del III Convenio, no es igual que el del II Convenio, puesto que en el III Convenio se regula precisamente el sistema de promoción económica de este colectivo, conviniéndose por todos los negociadores, que los trabajadores, encuadrados en el nivel 8, promocionarían a los tres años de trabajo efectivo e ininterrumpido, conviniéndose en el propio convenio qué periodos son computables a estos efectos.

Excepcionó inadecuación de procedimiento, por cuanto no estamos ante un conflicto jurídico, sino ante un conflicto de intereses, en el que los demandantes pretenden que el convenio diga lo que no contiene su texto, ni tampoco la intención de los contratantes. - Subrayó que, denunciado el convenio, en la plataforma de USO se reclamó precisamente regular de manera distinta el sistema de promoción de este colectivo y destacó que, en la modificación parcial del convenio se trató sobre la ampliación de la jornada de este colectivo, pero nadie cuestionó el sistema de promoción pactado.

Subrayó que se ha cumplido escrupulosamente lo pactado en la DT 4ª y no se ha incumplido la DT 5ª, puesto que hay trabajadores en el nivel 8, subnivel 1. – Negó que el art. 65.3 del Reglamento de Cotizaciones tenga relevancia alguna, puesto que se trata de una norma de Seguridad Social, que no tiene relación alguna con lo convenido.

Sostuvo, que la pretensión subsidiaria no era propia de un conflicto actual, puesto que, si se computaran todos los servicios prestados efectivamente por el colectivo afectado, ningún trabajador superaría los tres años en el nivel 8.

Defendió finalmente que no hay un derecho general a la promoción económica y subrayó que el art. 25 ET remite al convenio colectivo.

AACEFSI se opuso a la excepción propuesta, por cuanto es un sindicato debidamente constituido, cuyo ámbito es la empresa, donde tiene su propia sección sindical, comunicada, en su momento, a la empresa demandada.

CCOO, USO-STA, SITCPLA y AACEFSI se opusieron a la excepción de inadecuación de procedimiento, porque el conflicto es jurídico y afecta a un colectivo genérico de trabajadores, unidos por un interés común.

El MINISTERIO FISCAL interesó la estimación de la excepción de falta de legitimación activa de AACEFSI y se opuso a la excepción de inadecuación de procedimiento.

Defendió que la jornada de los trabajadores, afectados por el conflicto, es anual, aunque se ejecute concentradamente, por lo que no es admisible que se prive a estos trabajadores de la promoción económica, pactada en el convenio, sin conculcar su derecho de igualdad, que no puede verse afectada, porque sean trabajadores a tiempo parcial.

Quinto. – De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

- AACEFSI se constituyó en marzo de 2017 en el ámbito de la empresa y se comunicó la creación de la sección sindical de empresa a la empresa.
- El convenio ha sido denunciado y en la plataforma de USO se plantea que se trata una nueva regulación de este colectivo de computo de trabajo a efectos de promoción económica.
- En caso que se computaran tiempos de trabajo efectivo ninguno de los afectados había superado tres años.

Hechos conformes:

- AACEFSI no tiene representación unitaria actualmente.
- El conflicto afecta a 782 trabajadores que iniciaron su relación laboral con contratos eventuales que fueron novados en indefinidos a tiempo parcial con jornada concentrada el 2.6.15.
- Esta novación trae causa en una denuncia ante la IT promovida por USO en que se alcanza un acuerdo.
- La regulación del art. 6-8 del III Convenio es más amplia que la del II Convenio porque regula la promoción económica de estos trabajadores.
- Para el mismo se prevé la promoción tras cumplir tres años a tiempo parcial de trabajo efectivo ininterrumpido.
- Al día de hoy hay trabajadores en el nivel 8, subnivel 1.
- En 2017 se modifica parcialmente el convenio para mejora de este colectivo, pero nadie planteó que se tocara regulación de la promoción.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- CCOO ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y acredita implantación en la empresa AIR EUROPA. – USO-STA y SITCPLA son sindicato de ámbito estatal, implantados debidamente en la empresa.

AIR EUROPA regula sus relaciones laborales con los tripulantes de cabina de pasajeros mediante el III Convenio, negociado con USO, SITCPLA y CCOO y publicado en el BOE de 20-07-2015. – El 25-01-2017 se publicó en el BOE la modificación parcial del III Convenio, suscrita también por los sindicatos mencionados.

SEGUNDO.– El 3-05-2017 se publicó en el BOE la resolución de la DGE por la que se depositaron los estatutos del sindicato ACEFSI. – El 28-12-2017 se constituyó la sección sindical del sindicato en la empresa, levantándose acta que obra en autos y tenemos por reproducida, lo que se notificó a la empresa mediante burofax el 5-03-2018. – Dicho sindicato no tiene representantes unitarios en AIR EUROPA.

TERCERO.– AIR EUROPA tenía dos escalafones, de los cuales uno encuadraba al personal con contrato indefinido y otro al personal eventual, cuyo número ascendía a 1.595 trabajadores. – Tras denuncia a la Inspección de Trabajo, promovida por USO, se alcanzó un acuerdo entre la empresa y los sindicatos USO, SITCPLA y CCOO, mediante la cual se ofertó a los trabajadores con contrato eventual la novación por un contrato indefinido a tiempo parcial, cuya jornada anual ascendía inicialmente a 101 días, equivalente al 27, 67% de la jornada anual ordinaria, la cual debía realizarse de manera concentrada. – Dichas novaciones, aceptadas masivamente por los trabajadores eventuales, se formalizaron el 2-06-2015.

CUARTO.– La empresa ha ofertado a algunos de los trabajadores, que novaron sus contratos en los términos descritos, la ampliación de su jornada a 180 horas y a 270 horas anuales respectivamente, lo que se ha aceptado masivamente también. – Las ampliaciones de tiempo de prestación de servicios, producidas con posterioridad al 19 de diciembre de 2016, no tienen que realizarse de manera continuada a las suscritas con anterioridad a dicha fecha, si bien en este segundo periodo no se dividen más de una vez. – La empresa cotiza por estos trabajadores a la Seguridad Social durante todos los días del año.

QUINTO.– El colectivo de trabajadores, afectado por el conflicto, asciende actualmente a 782.

SEXTO.– Los trabajadores, encuadrados en el nivel 8, que no acreditan la prestación efectiva de servicios de manera ininterrumpida durante tres años todos los días laborables del año, computándose como tiempo de trabajo efectivo las situaciones de baja por maternidad, riesgo por lactancia natural, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, baja por accidente laboral, IT de larga duración, reducciones de jornada, instrucción/oficina, garantías sindicales y excedencia por maternidad, no son promocionados.

SÉPTIMO.– En la actualidad hay trabajadores, encuadrados en el nivel 8, que se mantienen en el subnivel 1.

OCTAVO.– CCOO denunció la situación a la empresa, quien mantuvo que no era posible la promoción, porque los trabajadores no habían prestado ininterrumpidamente el tiempo de servicios convenido. – La cuestión fue debatida en la Comisión Paritaria, celebrada el 18-09-2018, donde se denunció, que no hubiera desaparecido el nivel 8, subnivel 1, respondiendo la empresa, que no había desaparecido, porque todavía había trabajadores encuadrados en el nivel 8.1.

NOVENO.– El 20-10-2016 se denunció el III convenio de AIR EUROPA y sus TCPs.
– El 27-11-2016 se constituyó la comisión negociadora, que se ha reunido en diversas ocasiones, cuyas actas obran en autos y se tienen por reproducidas.

En la plataforma conjunta, suscrita por USO y SITCPLA, se propuso lo siguiente: “Se considera nivel cada uno de los escalones retributivos que un TCP puede alcanzar, y que regula sus emolumentos con independencia de las funciones que pueda desempeñar. La promoción por cambio de nivel se producirá automáticamente cuando el tcp permanezca el tiempo establecido para la progresión del nivel que le corresponda (se computará a estos efectos también las situaciones de baja por maternidad, riesgo por embarazo, riesgo por lactancia natural, baja por accidente laboral, incapacidad temporal, incapacidad temporal de larga duración, reducciones de jornada, instrucción/oficina, excedencia por guarda legal).

Se establece la siguiente clasificación y progresión por niveles a efectos económicos y del siguiente modo:

-A partir de la firma del presente convenio las nuevas contrataciones de TcP's quedarán adscritos al nivel 8.III.

-A la firma de presente convenio los TcP's que ya se encontrasen en el nivel 8.III procederán a su progresión de nivel cuando se cumplan 3 años de alta en la Empresa, tomando como referencia la firma de su contrato indefinido a tiempo parcial.

-Se procederá a la actualización de la fecha de cambio de los niveles 8.I y 8.II cuando se cumplan 2 años de alta en la empresa tomando como referencia la fecha de firma de sus contratos indefinidos a tiempo parcial. La actualización de estos niveles se hará automáticamente desde la firma del presente convenio y la permanencia en estos niveles a partir de la firma, será de 2 años.

-Del nivel 7bis al nivel 2, la permanencia será de 2 años.

-En el nivel 1 la permanencia será de 3 años.

-Del nivel 1C y superiores se establece una permanencia de 3 años.”

DÉCIMO.- El 22-10-2018 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

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 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. – El primero de los BOE citados.

- b. – El segundo de los documentos 1 a 3, aportados en papel por el sindicato, que fueron reconocidos por la empresa, salvo el tercero, que contiene el burofax mencionado, al que damos pleno crédito, puesto que no se cuestionó su autenticidad. – Es pacífico que el sindicato no tiene actualmente representantes unitarios.
- c. – El tercero no fue controvertido, deduciéndose, en todo caso, del documento 1 de CCOO (descripción 50 de autos), que fue reconocido de contrario.
- d. – El cuarto es también pacífico, deduciéndose, en cualquier caso, de los documentos 1 a 3 de ACEFSI (descripciones 67 a 69 de autos), que fueron reconocidos de contrario. – El régimen de ampliaciones de jornadas, producidas desde el 19-12-2016, derivan del art. 2.8 del convenio en la versión vigente.
- e. – Los hechos quinto, sexto y séptimo son pacíficos.
- f. – El octavo de los documentos 2 a 5 de CCOO (descripciones 51 a 54 de autos), que fueron reconocidos de contrario.
- g. – El noveno de los documentos 4 a 5 de la empresa (descripciones 93 a 96 de autos), que fueron reconocidas de contrario.
- h. – El décimo del documento 2 de CCOO (descripción 2 de autos), que fue reconocido de contrario.

TERCERO.– La empresa demandada excepcionó falta de legitimación activa de ACEFSI, por cuanto dicho sindicato carece de implantación suficiente en la empresa. – El Ministerio Fiscal se adhirió a dicha excepción. – Por el contrario, el sindicato se opuso a la misma, por cuanto su ámbito se corresponde con el de la empresa y acredita la constitución de una sección sindical en AIR EUROPA.

La Sentencia de 7 de junio de 2017 (rec. 166/2016) nos recuerda que el art. 17.2 LRJS contempla la legitimación de los sindicatos para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios, estableciendo seguidamente que, aquellos que cuentan con implantación suficiente en el ámbito del conflicto, ostentan legitimación para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate. En concreta aplicación al procedimiento del conflicto colectivo, el art. 154.b LRJS atribuye legitimación activa a los sindicatos "cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto", viniendo a recoger lo dispuesto en el art. 2.2.a LOLS, en cuya virtud las organizaciones sindicales tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el planteamiento de conflictos individuales y colectivos.

Como señala la STS de 20 de julio de 2016 (rec. 323/2014), procede una interpretación inspirada por la idea de que el legislador tiene una actitud "proactiva" respecto de la intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional. Así, se ha admitido la legitimación activa del sindicato cuando su implantación deriva "del nivel de afiliaciones, el cual, aún no concretado, resultaría notorio" (STS de 10 de febrero de 1997, rec. 1225/1996); e incluso cuando siendo un sindicato de ámbito nacional solo

cuenta con representantes unitarios en uno de los comités de centro de trabajo, "pues no es la representatividad del sindicato la que ha de medirse, sino simplemente si la implantación en la empresa es suficiente o no" (STS de 31 de enero de 2003, rec. 1260/2001).

Por consiguiente, acreditado que AACEFSI depositó sus estatutos ante la DGE, quien dictó resolución, por la que se anuncia la constitución del citado sindicato, publicada en el BOE de 3-05-2017, sin que se hayan aportado los estatutos del sindicato, lo cual nos impide determinar con precisión su ámbito de actuación y probado que constituyó una sección sindical de empresa el 28-12-2017, que no comunicó a la empresa hasta el 6-03-2018, sin que conste, siquiera, que la empresa haya reconocido a la sección y siendo pacífico que dicho sindicato no tiene ningún representante unitario en la empresa, sin que se haya probado, ni intentado probar, que haya afiliado un número significativo de trabajadores, ni tampoco la realización de cualquier otra actividad sindical, que no sea la promoción de la presente demanda, debemos convenir con la empresa demandada y también con el Ministerio Fiscal que AACEFSI no ha acreditado una implantación suficiente, para la promoción del conflicto, por lo que vamos a estimar la excepción propuesta, sin que dicha conclusión comporte lesión alguna de su derecho a la libertad sindical, así como a la tutela judicial efectiva, por cuanto es requisito, constitutivo, para la promoción del conflicto colectivo, a tenor con lo dispuesto en el art. 17.2 y en el art. 154 LRJS, acreditar una implantación mínima, que el sindicato no ha demostrado, habiéndonos pronunciado reiteradamente en dicho sentido, por todas SAN 17-05-2016, proced. 374/2015; SAN 19-01-2017, proced. 297/2016; SAN 18-05-2017, proced. 6/17 y SAN 18-01-2018, proced. 310/17. – También, entre otras muchas, STS 9-05-2017, rec. 85/16, confirma SAN 16-09-2015.

CUARTO.– AIR EUROPA excepcionó inadecuación de procedimiento, por cuanto el conflicto, promovido por los demandantes, no es un conflicto jurídico, sino un conflicto de intereses, puesto que pretenden, que se computen los tiempos de inactividad para la promoción económica del nivel 8 al 7, aunque en el convenio se pactó de modo inequívoco, que la promoción de nivel exige la permanencia 3 años de trabajo efectivo, entendiéndose por trabajo efectivo las situaciones de baja por maternidad, riesgo por lactancia natural, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, baja por accidente laboral, IT de larga duración, reducciones de jornada, instrucción/oficina, garantías sindicales y excedencia por maternidad, e ininterrumpido en el nivel alcanzado. – Los demandantes y el Ministerio Fiscal se opusieron a dicha excepción, por cuanto el conflicto, propuesto por las demandas acumuladas, es un conflicto jurídico, que obliga a determinar si la permanencia de tres años de trabajo efectivo e ininterrumpido en el nivel 8, pactada en el art. 6.8 del convenio, exige trabajar durante todos los días laborables del año, con las excepciones ya reseñadas, como defiende la empresa, o está referida a la jornada anual pactada por los trabajadores a tiempo parcial, donde ya no sería relevante que esa jornada anual se realice concentradamente durante algunos días del año.

La jurisprudencia, por todas, STS 20-06-2017, rec. 170/16 , ha identificado las fronteras entre el conflicto jurídico, regulado en el art. 153 LRJS y el conflicto de intereses en los términos siguientes: *El conflicto colectivo presupone controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de*

trabajo y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación (SSTS 19/04/00 -rco 2980/99 -; ... 01/06/10 -rco 73/09 -; ... 13/05/14 -rco 109/13 -; 21/10/14 - rco 308/13 -; y 20/01/15 -rco 207/13 -).

La Sala comparte la tesis actora, apoyada por el Ministerio Fiscal, por cuanto los actores no pretenden alterar lo pactado, puesto que no cuestionan los requisitos, pactados en el art. 6.8 del III Convenio, para la promoción del nivel 8 al nivel 7, que exige efectivamente la permanencia en el nivel durante tres años de trabajo efectivo e ininterrumpido. – Lo que discuten es que el trabajo efectivo e ininterrumpido en el nivel 8, pactado específicamente en dicho precepto para los trabajadores, que novaron sus contratos eventuales en contratos indefinidos a tiempo parcial el 2-06-2015, comporte la obligación de trabajar durante todos los días laborables del año, salvadas las excepciones reiteradas, por cuanto dicha tesis sería incompatible con los contratos a tiempo parcial y haría imposible, además, que estos trabajadores pudieran promocionar alguna vez.

Estamos, por tanto, ante un conflicto jurídico y no un conflicto de intereses, se comparta o no la tesis actora, lo que nos obligará a entrar a conocer sobre el fondo del asunto. – Desestimamos, por tanto, la excepción propuesta.

QUINTO.- El art. 35.1 CE dispone que todos los españoles tienen derecho a la promoción a través del trabajo. – La promoción en el trabajo se ordena en el sistema de clasificación profesional, que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador (art. 22.2 ET). – El art. 24.2 ET dispone que los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan por objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación. – Finalmente, el art. 25 ET, que regula la promoción económica, remite a los términos fijados en el convenio o contrato individual.

La regulación de los niveles, subniveles, así como la promoción por cambio de nivel, se regula en el art. 6.8 del convenio, que dice textualmente, lo siguiente:

Se considera nivel cada uno de los escalones retributivos que un TCP puede alcanzar, y que regula sus emolumentos con independencia de su puesto de trabajo. Se establece la siguiente clasificación por niveles a efectos económicos con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014:

Nivel 1 A, nivel 1 b, nivel 1 c, nivel 1, nivel 2, nivel 3, nivel 4, nivel 5, nivel 6, nivel 7, nivel 8, nivel 9.

A partir del 1 de enero de 2015 se establece la siguiente clasificación por niveles y subniveles a efectos económicos. Se considera subnivel cada una de las especificidades retributivas como consecuencia de la experiencia en el puesto de trabajo adquiridas a una determinada fecha que puedan existir dentro un mismo nivel y que regula las retribuciones que un TCP puede alcanzar con independencia de su puesto de trabajo.

Los niveles y subniveles a partir del 1 de enero de 2015, serán los siguientes:

Nivel 1 A, nivel 1 b, nivel 1 c, nivel 1, nivel 2, nivel 3, nivel 4, nivel 5, nivel 6, nivel 7, nivel 7 bis, nivel 8 subnivel I, nivel 8 subnivel II, nivel 8 subnivel III, nivel 9.

La promoción por cambio de nivel se producirá automáticamente cuando por el TCP se cumpla la condición de permanencia de dos años de trabajo efectivo (se entenderá por trabajo efectivo las situaciones de baja por maternidad, riesgo por lactancia natural, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, baja por accidente laboral, IT de larga duración, reducciones de jornada, instrucción/oficina, garantías sindicales y excedencia por maternidad) e ininterrumpido en el nivel alcanzado. En el nivel 2 la permanencia será de tres años, y de cinco años en el nivel 1 y superiores.

La promoción dentro del nivel 8 en los subniveles I, II, y III se producirá automáticamente cuando por el TCP se cumpla la condición de permanencia de 3 años de trabajo efectivo (se entenderá por trabajo efectivo las situaciones de baja por maternidad, riesgo por lactancia natural, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, baja por accidente laboral, IT de larga duración, reducciones de jornada, instrucción/oficina, garantías sindicales y excedencia por maternidad) e ininterrumpido en el nivel alcanzado. En el nivel 1 y superiores la permanencia será de 5 años. En el 7 bis será de dos años.

Esta diferenciación de subniveles salariales I, II, III, en el nivel 8 es objetiva, razonable y proporcional.

Cualquier nueva incorporación a la empresa a partir de la firma del presente convenio, se producirá en el nivel 8 subnivel III.

Para determinar el encuadramiento de los distintos TCP con contrato indefinido a tiempo parcial suscritos a partir del mes de junio de 2015, en los diferentes subniveles del nivel 8 se estará a la siguiente relación:

Nivel 8 subnivel I: Estarán adscritos a este nivel y subnivel aquellas personas que a fecha 31 de diciembre de 2014, estuviesen encuadrados entre el puesto 1 y 163 del escalafón de eventuales vigente en aquel momento, y en la actualidad se encuentren de alta en la empresa mediante un contrato indefinido a tiempo parcial.

Nivel 8 subnivel II: Estarán adscritos a este nivel y subnivel aquellas personas que a fecha 31 de diciembre de 2014, estuviesen encuadrados entre el puesto 164 y 779 del escalafón de eventuales vigente en aquel momento, y en la actualidad se encuentren de alta en la empresa mediante un contrato indefinido a tiempo parcial.

Nivel 8 subnivel III: Estarán adscritos a este nivel y subnivel aquellas personas que a fecha 31 de diciembre de 2014, estuviesen encuadrados entre el puesto 780 hasta el final del escalafón de eventuales vigente en aquel momento, y en la actualidad se encuentren de alta en la empresa mediante un contrato indefinido a tiempo parcial.

Una vez que se extingan los contratos eventuales suscritos con anterioridad a la vigencia del presente convenio se extinguirá el nivel retributivo 9.

Como anticipamos más arriba, la novación inicial de los contratos eventuales en contratos indefinidos a tiempo parcial, fijó una jornada de 101 días, equivalente al 27, 67% de la jornada anual ordinaria. – Ahora bien, los negociadores del convenio pactaron también un proceso progresivo de ampliación de jornada en la DT 4ª, que dice textualmente lo siguiente:

Disposición transitoria cuarta. Ofrecimiento de aumento de jornada y gestión de la contratación.

Primero. – Con la finalidad de poder aumentar los días de trabajo de una parte del colectivo de trabajadores que van a ser contratados por la empresa mediante un contrato indefinido a tiempo parcial, se ofrecerá a los 400 primeros TCP que acepten siguiendo el orden del escalafón de eventuales a fecha 31 de diciembre de 2014, publicado en fecha 15 de febrero de 2015, la posibilidad de aumentar su jornada de los 101 días, en su caso iniciales, a 180 días en cómputo anual. A tal efecto la posibilidad de aumentar la referida jornada, se trasladará a estos trabajadores por la empresa, debiendo aceptar o rechazar la propuesta realizada en un plazo máximo de tres días desde la fecha de envío por email por parte de la empresa. Caso de no suscribir el contrato, en la fecha que se le indique, se entenderá rechazada la propuesta.

El resto de trabajadores contratados mediante un contrato indefinido a tiempo parcial, continuaran con la jornada actualmente establecida en su contrato de trabajo de 101 días en cómputo anual.

A las personas que en un principio aceptaron la oferta de contrato indefinido a tiempo parcial pero, finalmente no suscribieron el mismo y que además se encontraban dentro de las 400 primeras personas del escalafón de eventuales a fecha 31 de diciembre de 2014, se les ofrecerá la posibilidad de firmar un contrato indefinido a tiempo parcial con una jornada laboral concentrada de 180 días en cómputo anual. A tal efecto la posibilidad de firmar el contrato indefinido a tiempo parcial, se trasladará a estas personas por la empresa en un plazo máximo de 7 días a partir de la ratificación del presente acuerdo, debiendo aceptar o rechazar la propuesta realizada en un plazo máximo de tres días desde la fecha de envío por email por parte de la empresa. Caso de no contestar, en el plazo de 48 horas a la cuenta de correo se entenderá rechazada la propuesta.

Segundo.–Adicionalmente, ambas partes convienen que la empresa no podrá contratar nuevos TCP adscritos a los centros y lugares de trabajo que la empresa tenga establecidos o establezca en un futuro en territorio del estado español, bajo las modalidades de obra y servicio determinado, eventuales por circunstancias de la producción o indefinidos, bien sea directa o indirectamente, mientras no se cumpla el objetivo de ofrecer cualquier incremento de la producción a los trabajadores de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, adscritos a los centros y lugares de trabajo que la empresa tenga establecidos o establezca en un futuro en territorio del estado español, hasta que haya llevado a cabo un incremento de jornada de 180 días a 360 días a un total de 300 TCP de entre aquellos 400 que inicialmente suscribieron contratos indefinidos a tiempo parcial de 180 días referidos en el apartado primero. Adicionalmente se incrementará la jornada a 100 trabajadores con jornada de 101 días a 180 días.

Pactaron también, que la jornada anual de 101 días, convenida inicialmente en los contratos, se realizaría de forma continuada, estableciéndose un régimen especial de ejecución de jornada para los trabajadores, que ampliaran la jornada antes dicha, en el art. 2.8 del convenio, que dice textualmente lo siguiente:

Artículo 2.8.

La prestación de servicios de los trabajadores indefinidos a tiempo parcial se llevará a cabo de forma continuada.

No obstante lo anterior, y atendida la posibilidad de ampliación de tiempo de prestación de servicios de algunos TCP (con jornada superior a 101 días) como consecuencia de lo pactado entre las partes en este convenio, durante el primer año de prestación de servicios, la empresa podrá dividir el referido periodo continuado en dos periodos.

Dicho precepto ha sido sustituido por el texto siguiente, una vez modificado el III Convenio (BOE 25-01-2017):

«Artículo 2.8.

La presentación de servicios de los trabajadores indefinidos a tiempo parcial se llevará a cabo de forma continuada. No obstante lo anterior las partes acuerdan que, con la finalidad de poder favorecer ampliaciones de tiempo de prestación de servicios que pueda proponer la empresa a TCP y conjugar dichas ampliaciones con las necesidades organizativas de la Compañía, la prestación de servicios de los trabajadores afectados por cualquier ampliación de tiempo de prestación de servicios posterior al 19 de diciembre de 2016, podrá no realizarse de manera continuada a la que tuviera suscrita con anterioridad a dicha fecha, sin que este segundo periodo pueda dividirse más de una vez.»

Finalmente, la DT 5ª del convenio dice lo que sigue:

Disposición transitoria quinta.

El nivel 8 subnivel 1 dejará de ser de aplicación una vez que estos 163 trabajadores progresen al nivel 7 bis.

Llegados aquí, conviene recordar algunos extremos, que han quedado acreditados perfectamente:

- a. – En el mes de junio de 2016, tras alcanzar un acuerdo con USO, SITCPLA y CCOO, la empresa novó los 1595 contratos eventuales en contratos indefinidos a tiempo parcial.
- b. – La jornada anual, pactada inicialmente, era de 101 días, equivalente al 27, 67% de la jornada ordinaria.
- c. – Se convino que dicha jornada se realizaría de modo continuado o concentrado.
- d. – Desde la entrada en vigor del convenio, se ofertó la ampliación de jornada anual a 180 días a los primeros 400 trabajadores en el escalafón, aceptándose dicha propuesta por éstos. – Posteriormente, se ha ampliado la jornada hasta los 270 días a otros trabajadores.
- e. – El conflicto afecta actualmente a 782 trabajadores, que se mantienen en el nivel 8.
- f. – La empresa no les promociona, salvo que acrediten que trabajan de forma efectiva e ininterrumpida durante todos los días laborables del año, salvadas las situaciones de baja por maternidad, riesgo por lactancia natural, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, baja por accidente laboral, IT de larga duración,

reducciones de jornada, instrucción/oficina, garantías sindicales y excedencia por maternidad.

- g. – A día de hoy, como consecuencia de la política de promoción empresarial, aunque han transcurrido más de 3 años desde que se novaron los contratos, hay trabajadores encuadrados en el nivel 8, 1, que no ha desaparecido consiguientemente como tal nivel.

Identificados estos extremos, debemos despejar, a continuación, si el requisito constitutivo, exigido por el art. 6.8 del III Convenio, para promocionar desde el nivel 8 al nivel 7, requiere que los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial, trabajen durante tres años de forma efectiva e ininterrumpida todos los días laborables del año, salvo las situaciones de baja por maternidad, riesgo por lactancia natural, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, baja por accidente laboral, IT de larga duración, reducciones de jornada, instrucción/oficina, garantías sindicales y excedencia por maternidad, como defiende la empresa demandada o, por el contrario, basta que realicen la jornada anual pactada, como defienden los actores y el Ministerio Fiscal, sin que sea relevante que esa jornada anual se realice de forma continuada o concentrada.

Antes de responder a ese interrogante, conviene recordar que el art. 12.4.d ET, en trasposición del art. 4 Directiva 97/81/CE dispone que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. – Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo de trabajo.

Como hemos visto anteriormente, el art. 6.8 del III Convenio establece un sistema de promoción automática, en el que se toma únicamente en cuenta la condición de permanencia de un determinado número de años de trabajo efectivo e ininterrumpido en el nivel, según cual sea éste, que es de tres años para promocionar en el nivel 8. – Consiguientemente, es patente y nos cabe duda de que los negociadores del convenio querían que la promoción del nivel 8 se produjera efectivamente, a tal punto que, en la DT 5ª convinieron que el nivel 8 subnivel 1 dejaría de ser de aplicación, una vez que estos 163 trabajadores progresaran al nivel 7 bis.

El problema, para la promoción desde el nivel 8 es que, si la condición pactada consiste en que los trabajadores, cuyos contratos son a tiempo parcial, tienen que trabajar durante todos los días laborables de los tres años, salvo las excepciones ya reseñadas, como defiende AIR EUROPA, sus contratos dejarían de ser contratos a tiempo parcial, cuya jornada se efectúa concentradamente, que es exactamente lo pactado, para convertirse en otra modalidad de contratos a tiempo parcial, cuyas jornadas, se realizarían durante todos los días laborables del año y lo que es más grave, si cabe, nunca sería posible la promoción, puesto que la concentración de la jornada pactada comportaría necesariamente interrupciones, que bloquearían la promoción, lo cual contradeciría frontalmente la intención de los negociadores, que es el criterio hermenéutico prevalente, a tenor con lo dispuesto en el art. 1281 CC, quienes pactaron expresamente un sistema efectivo de promoción de nivel para el colectivo de trabajadores afectados por el conflicto.

Consiguientemente, creemos que la interpretación correcta del art. 6.8 del III Convenio, es que el trabajo efectivo e ininterrumpido, pactado en dicho precepto, está referido necesariamente a la jornada anual pactada, acomodada necesariamente a los contratos a tiempo parcial, sin que su ejecución concentrada, cuya finalidad es que la empresa pueda adaptarse mejor a los requerimientos de la demanda, constituya obstáculo para la

promoción de nivel. – Si no lo hiciéramos así, la consecuencia inexorable sería que estos trabajadores no podrían promocionar nunca, porque se les exigiría una prestación incompatible con su contratación a tiempo parcial y se les impondría una condición de imposible cumplimiento, que debería tenerse por no puesta, a tenor con lo dispuesto en el art. 1.116 CC.

Consideramos finalmente que la tesis empresarial comporta un trato desigual injustificado para los trabajadores a tiempo parcial, que vulnera el art. 14 CE, en relación con el art. 12.4.d ET, que traspuso el art. 4 de la Directiva 97/81/CE, a quienes se les impide efectivamente su promoción de nivel, que solo podría alcanzarse si fueran trabajadores a jornada completa, lo que no se compadece, de ninguna manera, con el trato igualitario, exigido por dichas normas, que se cohonestan claramente con la interpretación aquí defendida del art. 6.8 del III Convenio, que es la única posible para garantizar la promoción de nivel de este colectivo, pactada por las partes, que ha de acomodarse necesariamente a la parcialidad de sus contratos.

Dicha tesis no queda afectada por la plataforma conjunta, promovida por USO y SITCPLA para la negociación del IV Convenio, que es perfectamente comprensible, una vez constatada la postura empresarial de bloquear la promoción, si no se trabaja efectiva e ininterrumpidamente todos los días laborables del año.

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

FALLAMOS

En las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CCOO, USO-STA, SITCPLA y AACEFSI, estimamos la excepción de falta de legitimación activa de AACEFSI, alegada por AIR EUROPA y el MINISTERIO FISCAL.

Desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento.

Estimamos las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CCOO, USO-STA y SITCPLA, por lo que declaramos el derecho de los trabajadores, afectados por el conflicto, a lo siguiente:

1. El derecho del colectivo de TCPs, afectado por el presente conflicto, a la progresión y ascenso de subnivel o nivel, computándose para ello el periodo de alta en la empresa desde la fecha en que adquirieron la condición de trabajadores fijos a tiempo parcial con jornada concentrada.

2. El derecho de los trabajadores de TCPs adscritos al nivel 8 subnivel II a progresar y ser encuadrados en el nivel 7. bis, con efectos a partir de la fecha en que han cumplido tres años de permanencia y alta en dicho nivel 8 subnivel II.

3. El derecho de los TCPs adscritos al nivel 8 subnivel III a progresar y ser encuadrados en el nivel 8 subnivel II con efectos a partir de la fecha en que hayan cumplido tres años de permanencia en el referido subnivel de procedencia.

Consiguientemente condenamos a la empresa AIR EUROPA, SA a estar y pasar por dichas declaraciones a todos los efectos legales oportunos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 los 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 art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0287 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0287 18, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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.