

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**10142** *Resolución de 9 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo por la que se estima el recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Nacional relativa al XXI Convenio del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora.*

Visto el fallo de la Sentencia número 478/2024, de fecha 14 de marzo de 2024, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo –recurso de casación n.º 96/2022–, que estima parcialmente el recurso de casación interpuesto por la mercantil Iberia Líneas Aéreas de España, S.A.U. Operadora contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 22 de diciembre de 2021, en autos n.º 280/2021, relativa al XXI Convenio del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora para el periodo 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021 (código de convenio n.º 90002660011981),

Y teniendo en consideración los siguientes:

#### Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 2 de julio de 2020 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 XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora (código de convenio n.º 90002660011981), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio de 2020.

Segundo.

El día 6 de mayo de 2024 ha tenido entrada en el registro general del Ministerio la antecitada Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 14 de marzo de 2024, en cuyo fallo se acuerda estimar parcialmente el recurso de casación interpuesto por Iberia Líneas Aéreas de España, S.A.U. Operadora, contra la también antecitada sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de diciembre de 2021, y casar y anular la declaración de nulidad de las previsiones declaradas nulas de los artículos 91, párrafo tercero; 98.3.4, párrafo segundo, y 99.6.1, párrafo tercero, del XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España S.A.U. Operadora, y, por el contrario, mantener la declaración de nulidad de las previsiones declaradas nulas de los artículos 99.6.3.1, párrafo primero, y 104.3, párrafo decimotercero, de dicho convenio colectivo.

#### 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 del Tribunal Supremo de 14 de marzo de 2024, recaída en el recurso de casación n.º 96/2022, relativa al XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora para el periodo 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021 (código de convenio n.º 90002660011981), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio de 2020, 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, 9 de mayo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

## CASACIÓN NÚM.: 96/2022

Ponente: Excmo. Sr. don Ignacio García-Perrote Escartín.

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. don Alfonso Lozano de Benito.

TRIBUNAL SUPREMO

**Sala de lo Social**

*Sentencia núm. 478/2024*

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

Don Sebastián Moralo Gallego.  
Doña María Luz García Paredes.  
Don Juan Molins García-Atance.  
Don Ignacio García-Perrote Escartín.

En Madrid, a 14 de marzo de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la mercantil Iberia Líneas Aéreas de España S.A.U. Operadora, representada y asistida por el letrado don Adriano Gómez García-Bernal, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 22 de diciembre de 2021, en actuaciones seguidas por el sindicato CESH-A Coordinadora Estatal Sector Handling Aéreo, contra Iberia LAE, SA Operadora, SU, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Unión Sindical Obrera y Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, sobre impugnación de convenio.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida el Sindicato CESH-A, representado y asistido por el letrado don Alberto Moreno Solé.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. don Ignacio García-Perrote Escartín.

## Antecedentes de hecho

Primero.

El sindicato CESH-A Coordinadora Estatal Sector Handling Aéreo, formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre impugnación de convenio, en la

que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se estime la demanda, declarando:

A) Que se declare la nulidad parcial del tercer párrafo del artículo 91 del XXI convenio colectivo del personal de tierra, IBERIA, Líneas Aéreas de España SA, Operadora, S unipersonal, que establece que: «Los cambios de turno debidos a incidencias no previsibles requerirán un preaviso de 48 horas, salvo circunstancias excepcionales», condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración. B) Que se declare la nulidad parcial de lo expuesto en el segundo párrafo del punto 3.4. del artículo 98 del XXI convenio colectivo del personal de tierra, Iberia, Líneas Aéreas de España SA, operadora S unipersonal, que establece que: «Los referidos cambios debidos a incidencias no previsibles requerirán un preaviso de, al menos, 48 horas, salvo circunstancias excepcionales», condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

C) Que se declare la nulidad parcial de lo expuesto en el punto 6.1. párrafo tercero de los cuatro del artículo 99 del XXI convenio colectivo del personal de tierra, Iberia, Líneas Aéreas de España SA, Operadora, S. unipersonal, que establece que: « lo cual le será comunicado al trabajador con al menos 48 horas de antelación.

Así como del mismo artículo 99:, apartado 6.3.1: «Los avisos con plazos inferiores a 24 horas se reservarán a casos imprevistos como los siguientes: AOG, riesgo de incumplimiento con impacto en TAT comprometido con el cliente, o inoperatividad de las instalaciones, equipos, u otras razones que afecten al proceso productivo en supuestos de relevancia para el negocio. No obstante, en estos casos en los que el aviso se produzca con menos de 24 horas, se dará oportuna justificación a la representación de los trabajadores.» condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

D) Que se declare la nulidad parcial de lo expuesto en el apartado 3 del artículo 104 del XXI convenio colectivo del personal de tierra, IBERIA, Líneas Aéreas de España SA, Operadora, S. unipersonal, párrafo treceavo, que establece que «Adicionalmente, y sin que compute en el número de cambios mensuales, podrán modificarse, igualmente, los horarios y/o jornadas, con un preaviso de 48 horas salvo circunstancias excepcionales, si se dieran incidencias imprevistas.» condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Tercero.

Con fecha 22 de diciembre de 2021, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: «Fallamos: En la demanda de impugnación de convenio colectivo promovida por Coordinadora Estatal Sector Handling Aéreo (CESHA), frente a Iberia LAE, SA, Operadora, SU, estimamos la demanda y declaramos la nulidad parcial del XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España SA, Operadora, S. unipersonal, en los siguientes extremos:

– Artículo 91, párrafo tercero: “Los cambios de turno debidos a incidencias no previsibles requerirán un preaviso de 48 horas, salvo circunstancias excepcionales”.

– Artículo 98.3.4, párrafo segundo: “Los referidos cambios debidos a incidencias no previsibles requerirán un preaviso de, al menos, 48 horas, salvo circunstancias excepcionales”. Artículo 99.6.1, párrafo tercero, la expresión “lo cual le será comunicado al trabajador con al menos 48 horas de antelación”.

– Artículo 99.6.3.1, párrafo primero, las frases “Los avisos con plazos inferiores a 24 horas se reservarán a casos imprevistos como los siguientes: AOG, riesgo de incumplimiento con impacto en TAT comprometido con el cliente, o inoperatividad de las

instalaciones, equipos, u otras razones que afecten al proceso productivo en supuestos de relevancia para el negocio. No obstante, en estos casos en los que el aviso se produzca con menos de 24 horas, se dará oportuna justificación a la representación de los trabajadores”.

– Artículo 104.3, párrafo decimotercero: “Adicionalmente, y sin que compute en el número de cambios mensuales, podrán modificarse, igualmente, los horarios y/o jornadas, con un preaviso de 48 horas salvo circunstancias excepcionales, si se dieran incidencias imprevistas”. Se condena a la parte demandada a estar y pasar por la declaración anterior. Comuníquese a la autoridad laboral y procédase a su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” una vez firme la presente.»

Cuarto.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«Primero.–El sindicato demandante, Coordinadora Estatal Sector Handling Aéreo (CESHA), cuenta con afiliación en la empresa demandada representación en los siguientes comités de empresa:

Comité de Empresa de Barajas: 2 miembros de 27.

Comité de Empresa de Barcelona: 3 miembros de 25.

Comité de Empresa de Tenerife: 4 miembros de 17.

Segundo.–La relaciones laborales del personal de tierra que presta servicios en la empresa demandada, Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S Unipersonal, se rigen por el XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal (código de convenio 90002660011981), publicado en el BOE de 15 de julio de 2020.

El capítulo VI está dedicado a la Jornada. La sección III regula la jornada de trabajadores sujetos a turnos. El apartado A) se refiere a la jornada a turnos en general, dedicándose el artículo 91 a los cambios. El apartado B) regula Disposiciones específicas Dirección Servicios Aeroportuarios en el artículo 98, mientras que el artículo 99 contiene Disposiciones específicas Dirección Técnica. La sección V regula la jornada irregular en el artículo 104.

Tercero.–El día 22 de enero de 2021 se celebró una reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de flexibilidad de la Dirección Técnica, con el siguiente orden del día: Aplicación del artículo 99.6 (2) y (3) del XXI Convenio colectivo de Tierra durante el periodo de ERTE de Fuerza Mayor-Bolsa de Horas. Se hace constar lo siguiente:

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Seguimiento, analizando y velando por el cumplimiento de lo pactado en materia de flexibilidad, establece las siguientes garantías para la aplicación de la Bolsa de Horas durante el periodo en el que esté vigente el ERTE por fuerza mayor:

– Se podrá utilizar la Bolsa de Horas previa comprobación, por parte de la Compañía, de que no haya trabajadores afectados por el citado ERTE –adscritos a la Dirección Técnica– con el mismo conocimiento o cualificación/competencia que se requiere para realizar las tareas Imprevistas o imprevisibles que se tratan de cubrir.

– Cumplimiento del preaviso de cinco días.

– Aprobación previa del Director correspondiente con el visto bueno de Recursos Humanos.

– A través de la Comisión de Seguimiento, se realizará el seguimiento para el cumplimiento de todas las garantías y será llevado de manera directa a través de la Comisión de Seguimiento, según el procedimiento que determina el Artículo 99.7 (Comisión de Seguimiento) del XXI Convenio colectivo de Tierra. La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma mensual para analizar y recibir información de los

movimientos efectuados en aplicación de la Bolsa de Horas y circunstancias que la justifican durante el periodo de vigencia del ERTE por fuerza mayor.

En consecuencia, resultara viable la utilización de la Bolsa de Horas en la Dirección Técnica durante la aplicación del ERTE por fuerza mayor con los límites convencionales y legales establecidos.

La Representación Social (RS) manifiesta su disconformidad con la utilización de la Bolsa de Horas, en los términos establecidos por la empresa en esta reunión, mientras no prevalezca como garantía la desafectación al ERTE de todo aquel trabajador capacitado que requiera las variaciones no previsibles de carga de trabajo que se traten de cubrir.

De la misma manera, la RS manifiesta su disconformidad al seguimiento mensual que dispone la empresa en la aplicación de la Bolsa de Horas, pues entendemos que, al ser una variación no previsible de trabajo, la comunicación e información debe ser trasladada a la Comisión de Seguimiento de forma inmediata, para su valoración y justificación.

La Representación de la Empresa (RE) por su parte manifiesta que todo queda perfectamente establecido en el procedimiento interno que se acompaña como anexo a esta Acta.

Cuarto.—Al descriptor 56 constan las comunicaciones habidas entre la empresa demandada y la autoridad aeroportuaria competente de la República Argentina, respecto a la programación de los vuelos regulares del mes de octubre de 2021. Así el 8 de septiembre de 2021 la empresa demandada comunicó a la autoridad gubernativa competente la programación inicial de vuelos de Iberia en la modalidad Pax/Cargo, si bien el 29 de septiembre fue limitada la relación de vuelos debido a las restricciones existentes tal como figura en el documento citado. El día 2 de octubre de 2021 la Dirección Nacional de Transporte Aéreo de Argentina comunicó a la empresa demandada que la Decisión Administrativa nº 951 de fecha 30 de septiembre del año en curso de la Jefatura de Gabinete de Ministros, deja sin efecto el límite de capacidad de pasajeros en los vuelos aprobados entre el 1 y 15 de octubre de 2021.

Al descriptor 57 figuran diferentes comunicaciones de aerolíneas por las que comunicaban cancelaciones de distintos vuelos al aeropuerto de La Palma en los meses de octubre y noviembre de 2021, indicándose en algunos casos como motivo de la anulación la situación de la ceniza volcánica en la isla de La Palma.

Al descriptor 58 figura una solicitud a Aena de la Subdelegación del Gobierno de Granada, para la utilización de la Sala de Autoridades del Aeropuerto Federico García Lorca GranadaJaén los días 19 y 20 de octubre de 2021 en relación con los vuelos ANE-8936 y ANE-8933. Al descriptor 59 consta una comunicación a la empresa demandada de la aerolínea Air Algerie del día 11 de noviembre de 2021, en relación con las necesidades de prestación de servicio en tierra para el vuelo AH2642/2643 del día 12 de noviembre de 2021 en el aeropuerto de Málaga.

Al descriptor 60 consta una comunicación a la empresa demandada de la aerolínea Turkish Airlines del día 16 de septiembre de 2021 en relación con los vuelos que se reflejan en la comunicación para los siguientes días 19, 20 y 21 de septiembre de 2021.

Se han cumplido las previsiones legales.»

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la mercantil Iberia Líneas Aéreas de España SAU.

Operadora, siendo admitido a trámite por esta Sala.

Sexto.

Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar improcedente el recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

Séptimo.

Por Providencia de fecha 15 de enero de 2024, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 13 de marzo de 2024.

### Fundamentos de Derecho

Primero. *Cuestión planteada y sentencia recurrida.*

1. La cuestión que plantea el presente recurso es la legalidad de los preavisos previstos en el XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia (BOE de 15 de julio de 2020)(en adelante, el convenio colectivo), en materia de turnos de trabajo y de jornada irregular.

2. La Coordinadora Estatal Sector Handling Aéreo (CESHA), interpuso demanda de impugnación del citado convenio colectivo contra Iberia, CC.OO, UGT, USO y ASETMA.

La demanda solicitaba la declaración de nulidad de determinadas disposiciones del convenio colectivo sobre preavisos en materia de turnos de trabajo y de jornada irregular.

3. La sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 262/2021, de 22 de diciembre (proc. 280/2021), estimó la demanda y declaró la nulidad parcial del convenio colectivo en los siguientes extremos:

– Artículo 91, párrafo tercero: «Los cambios de turno debidos a incidencias no previsibles requerirán un preaviso de 48 horas, salvo circunstancias excepcionales».

– Artículo 98.3.4, párrafo segundo: «Los referidos cambios debidos a incidencias no previsibles requerirán un preaviso de, al menos, 48 horas, salvo circunstancias excepcionales».

– Artículo 99.6.1, párrafo tercero, la expresión «lo cual le será comunicado al trabajador con al menos 48 horas de antelación».

– Artículo 99.6.3.1, párrafo primero, las frases «Los avisos con plazos inferiores a 24 horas se reservarán a casos imprevistos como los siguientes: AOG, riesgo de incumplimiento con impacto en TAT comprometido con el cliente, o inoperatividad de las instalaciones, equipos, u otras razones que afecten al proceso productivo en supuestos de relevancia para el negocio. No obstante, en estos casos en los que el aviso se produzca con menos de 24 horas, se dará oportuna justificación a la representación de los trabajadores».

– Artículo 104.3, párrafo decimotercero: «Adicionalmente, y sin que compute en el número de cambios mensuales, podrán modificarse, igualmente, los horarios y/o jornadas, con un preaviso de 48 horas salvo circunstancias excepcionales, si se dieran incidencias imprevistas».

Segundo. *El recurso de casación, su impugnación y el informe del Ministerio Fiscal.*

1. Iberia ha recurrido en casación la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 262/2021, de 22 de diciembre (proc. 280/2021).

El recurso tiene tres motivos, todos ellos formulados al amparo del artículo 207 e) LRJS. Los motivos serán examinados en el siguiente fundamento de derecho.

2. El recurso ha sido impugnado por el sindicato CESHA, solicitando su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.

3. El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso.

Tercero. *El examen de los motivos del recurso (artículo 207 e) LRJS): diferencia entre trabajo a turnos y distribución irregular de la jornada.*

1. Formulado al amparo del artículo 207 e) LRJS, el primer motivo del recurso denuncia la infracción de los artículos 36.3 y 34.2 ET, en relación con los artículos 91, párrafo tercero y 98.3.4, párrafo segundo, del convenio colectivo.

Por su parte, el motivo segundo del recurso, formulado igualmente al amparo del artículo 207 e) LRJS, denuncia la infracción de los mismos artículos 36.3 y 34.2 ET, en relación -esta vez- con el artículo 99.6.1 del convenio colectivo. Procede examinar ambos motivos conjuntamente.

2. Los artículos 91, párrafo tercero, 98.3.4, párrafo segundo, y 98.3.4, párrafo segundo, del convenio colectivo, cuya infracción denuncian los motivos primero y segundo del recurso, se insertan sistemáticamente, dentro de la denominada «Primera parte» del convenio colectivo, en su capítulo VI, sección tercera, dedicada esta última sección a la jornada de los trabajadores «a turnos».

Se debe retener desde este momento que es la sección cuarta, que tiene un único artículo, el 104, y no la tercera, del convenio colectivo (artículos 85 a 102), la que regula la jornada «irregular.» Por decirlo en términos más precisos, el convenio colectivo diferencia con claridad entre la jornada «a turnos» (sección tercera, artículos 85 a 102) y la jornada «irregular» (sección cuarta, artículo 204).

El convenio colectivo guarda sintonía, así, con el Estatuto de los Trabajadores, que diferencia y regula separadamente el trabajo «a turnos» (artículo 36.3 ET) y la distribución «irregular» de la jornada (artículo 34.2 ET).

Como dijera la STS 302/2019, de 10 de abril (rec. 50/2018), el sistema de trabajo a turnos no afecta a «la duración de la jornada, sino a su distribución.» De ahí que sea en la distribución irregular de la jornada, y no tanto en el trabajo a turnos, en la que se plantea la necesidad de determinar «la hora de la prestación de trabajo resultante» (artículo 34.2 ET) de dicha distribución irregular, siendo aquella hora de la que precisamente hay que preavisar, porque es cambiante por la propia naturaleza de aquella irregularidad, lo que no sucede, al menos en su misma dimensión, en el trabajo a turnos. Como hemos recordado, este no afecta a la duración de la jornada, sino a su distribución. En efecto, en el trabajo a turnos no cambia la duración de la jornada, sino su distribución, que depende de cuál sea el turno en el que se presten servicios.

Sea como fuere, ocurre que solo en la distribución irregular de la jornada se ha fijado legalmente en el artículo 34.2 ET un preaviso «mínimo» de cinco días, sin que, respecto del trabajo a turnos, se haya establecido preaviso mínimo alguno en el artículo 36 ET.

El preaviso «mínimo» de cinco días en materia de distribución irregular de jornada de trabajo del artículo 34.2 ET es, en tanto que tal mínimo, una norma de derecho necesario relativo que los convenios colectivos deben necesariamente respetar, por lo que tienen vedado establecer un preaviso inferior a esos cinco días. Así lo ha establecido la doctrina de esta sala 4.<sup>a</sup> en sus sentencias de 16 de abril de 2014 (rec. 183/2013) y 857/2019, de 11 de diciembre (rec. 147/2918), ambas citadas por la razonada sentencia recurrida.

3. Pero, como hemos adelantado, lo que sucede es que, así como se ha establecido legalmente un preaviso mínimo en materia de distribución irregular de jornada, no se ha hecho lo mismo en materia de turnos de trabajo.

Y es aquí donde no podemos compartir las conclusiones alcanzadas por la sentencia recurrida sobre los preavisos de los artículos 91, párrafo tercero, 98.3.4, párrafo segundo, y 99.6.1, párrafo primero, del convenio colectivo.

Como venimos diciendo estos artículos regulan el trabajo a turnos y no la distribución irregular de la jornada. Y solo en el trabajo a turnos existe un preaviso legal mínimo de cinco días, de obligada observancia por la negociación colectiva, sin que exista ningún preaviso legal mínimo en materia de distribución irregular de jornada.

De lo anterior se infiere que no hay base legal para, como sin embargo hace la sentencia recurrida, aplicar el preaviso sobre distribución irregular de la jornada del artículo 34.2 ET al trabajo a turnos del artículo 36.3 ET.

En un supuesto que guarda estrechas semejanzas con el actual, y en el que también se alegaba que el preaviso de los cambios de turno de trabajo (igualmente, como en el presente supuesto, de dos días) no se ajustaba a lo que exige el citado artículo 34.2 ET, ya la STS 302/2019, de 10 de abril (rec. 50/2018), declaró que «la norma convencional no incide en este extremo en lo dispuesto en el artículo 34.2 ET, relativo a la distribución irregular de la jornada, sino que, como se ha dicho, se refiere al sistema de trabajo a

turnos, el cual no afecta a la duración de la jornada, sino a su distribución», por lo que concluyó, como igualmente debemos concluir ahora, que «la denuncia de infracción de aquel precepto legal carece pues de fundamento».

Tiene razón la sentencia recurrida en que también en los cambios de turno pueden incidir las necesidades de conciliación con la vida personal y familiar, citándose concretamente el artículo 34.8 ET. Pero, sin perjuicio de que las personas trabajadoras puedan recurrir al artículo 34.8 ET, así como a otras previsiones legales, debemos reiterar que el preaviso mínimo se ha establecido legalmente para la distribución irregular de la jornada, sin que se haya impuesto legalmente preaviso alguno para el trabajo a turnos.

Quiere ello decir que, así como los convenios colectivos no pueden establecer un preaviso en materia de distribución irregular de jornada inferior al dispuesto por el artículo 34.2 ET, no ocurre lo mismo con el preaviso de cambio de turno en el trabajo a turnos, siquiera sea porque en esta materia no hay ningún preaviso legal mínimo que la negociación colectiva tenga que respetar.

4. Los razonamientos anteriores conducen a estimar los motivos primero y segundo del recurso de casación, por lo que debe casarse y anularse la declaración de nulidad de las previsiones declaradas nulas de los artículos 91, párrafo tercero, 98.3.4, párrafo segundo, y 99.6.1, párrafo primero, del convenio colectivo.

5. El motivo tercero del recurso, formulado igualmente al amparo del artículo 207 e) LRJS, denuncia la infracción del artículo 34.2 ET, en relación con el artículo 104.3, párrafo decimotercero, del convenio colectivo.

Como hemos anticipado, el artículo 104 del convenio colectivo se inserta en la sección cuarta del convenio colectivo dedicada a la jornada irregular, al contrario de los preceptos convencionales hasta ahora examinados que lo hacen en la sección tercera sobre el trabajo a turnos.

De lo anterior se sigue que, frente a lo que sucede con estos últimos, al artículo 104 del convenio colectivo sí se le aplica el artículo 34.2 ET y, en consecuencia, aquel precepto convencional sí debe respetar el preaviso mínimo de cinco días previsto en el precepto legal. Y, como no lo hace, nada hay que reprochar en este extremo a la sentencia recurrida, por lo que, en consecuencia, mantenemos la declaración de nulidad de la previsión declarada nula incluida en el artículo 104.3, párrafo decimotercero, del convenio colectivo: «Adicionalmente, y sin que compute en el número de cambios mensuales, podrán modificarse, igualmente, los horarios y/o jornadas, con un preaviso de 48 horas salvo circunstancias excepcionales, si se dieran incidencias imprevistas».

El tercer motivo del recurso argumenta, en primer lugar, que, al contrario de lo que sucede con la modificación de la jornada, a la modificación de horarios no le es aplicable el artículo 34.2 ET. En segundo término, el motivo alega que existen supuestos, como los que consta en el hecho probado cuarto, que encajan en las expresiones circunstancias excepcionales e incidencias imprevistas del artículo 104.3 del convenio colectivo, que justificarían que no se respetase siquiera el preaviso de 48 horas, siendo a estas circunstancias a las que querría dar cobertura el precepto convencional.

No sin reconocer el esfuerzo que se despliega en el motivo, ninguno de los dos argumentos puede conducir a apreciar la legalidad de la previsión declarada nula del artículo 104.3 del convenio colectivo por parte de la sentencia recurrida.

Respecto del horario, de un lado, no parece que el convenio colectivo se ciña a una noción estricta de horario que lo diferencia de la jornada; o, al menos, no hay argumentos concluyentes para llegar a esa conclusión. Y, de otro y, sobre todo, no se puede olvidar que el artículo 104 del convenio colectivo se integra en la sección cuarta dedicada a la jornada irregular y no en la sección tercera que se ocupa del trabajo a turnos. Por lo que, coherentemente con lo que hemos razonado, así como no se puede pretender que el preaviso mínimo del artículo 34.2 ET se aplique al trabajo a turnos del artículo 36.3 ET, es claro que el preaviso mínimo de cinco días de aquel precepto sí se aplica a la distribución irregular de la jornada, que es precisamente lo que regula el artículo 104 del convenio colectivo.



Y, por lo que se refiere a las circunstancias excepcionales que justificarían ni siquiera tener que respetar el preaviso de 48 horas del artículo 104.3 del convenio colectivo, además de las medidas alternativas para atender aquellas circunstancias que menciona la sentencia recurrida, lo cierto es que los supuestos de fuerza mayor -expresión por cierto que no emplea el precepto convencional- a los que hace referencia el recurso, podrán utilizarse, en su caso, para tratar de justificar que en un caso concreto no se pudo respetar el preaviso legal, pero en ningún caso permiten convalidar una previsión convencional que claramente no respeta el preaviso mínimo del artículo 34.2 ET.

6. Las consideraciones expuestas conducen a desestimar el tercer motivo del recurso, por lo que debe mantenerse la declaración de nulidad de la previsión convencional del artículo 104.3, párrafo decimotercero, del convenio colectivo.

7. También debe mantenerse, finalmente, la declaración de nulidad de la previsión del artículo 99.6.3.1, párrafo primero, del convenio colectivo efectuada por la sentencia recurrida.

Y ello porque el recurso no solo no pide que se case y anula la declaración de nulidad de la previsión contenida en este precepto, sino que nada se razona al respecto en el recurso. En efecto, el motivo segundo del recurso argumenta sobre el artículo 99.6.1 del convenio colectivo, pero nada dice del artículo 99.6.3.1, párrafo primero, del convenio colectivo.

Cuarto. *La estimación parcial del recurso de casación.*

1. De acuerdo con lo razonado y oído el Ministerio Fiscal, procede estimar parcialmente el recurso de casación y casar y anular en parte la sentencia recurrida.

En concreto, se casa y anula la declaración de nulidad de las previsiones declaradas nulas de los artículos 91, párrafo tercero; 98.3.4, párrafo segundo; y 99.6.1, párrafo tercero, del XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España. Y, por el contrario, se mantiene la declaración de nulidad de las previsiones declaradas nulas de los artículos 99.6.3.1, párrafo primero, y 104.3, párrafo decimotercero, de dicho convenio colectivo.

2. No procede imponer costas (artículo 235.1 LRJS).

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 166.3 LRJS, el fallo de la presente sentencia se publicará en el BOE.

## FALLO

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

1. Estimar parcialmente el recurso de casación interpuesto por Iberia Líneas Aéreas de España SAU, Operadora, representada y asistida por el letrado don Adriano Gómez García-Bernal.

2. Casar y anular parcialmente la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 262/2021, de 22 de diciembre (proc. 280/2021).

3. Se casa y anula la declaración de nulidad de las previsiones declaradas nulas de los artículos 91, párrafo tercero; 98.3.4, párrafo segundo, y 99.6.1, párrafo tercero, del XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España SAU, Operadora, y, por el contrario, se mantiene la declaración de nulidad las previsiones declaradas nulas de los artículos 99.6.3.1, párrafo primero y 104.3, párrafo decimotercero, de dicho convenio colectivo.

4. No imponer costas.

5. Ordenar la publicación del presente fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Así se acuerda y firma.