



Roj: **STS 4135/2025 - ECLI:ES:TS:2025:4135**

Id Cendoj: **28079140012025100778**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/09/2025**

Nº de Recurso: **259/2023**

Nº de Resolución: **813/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4061/2023,**
STS 4135/2025

CASACION núm.: 259/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 813/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D.ª Ana María Orellana Cano

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 23 de septiembre de 2025.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por la letrada D.ª Alicia Gómez Martín, en nombre y representación de la Sociedad Mercantil Estatal AENA, S.A. y de la Sociedad Mercantil Estatal AENA SCAIRM, S.A., y por el abogado del Estado, en nombre y representación de la Entidad Pública Empresarial ENAIRE, contra la sentencia dictada el 10 de julio de 2023 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda sobre conflicto colectivo núm. 129/2023, seguida a instancia de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores, a la que se adhirieron la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO), la Federación de Empleados Públicos de la Unión Sindical Obrera (USO) y la Confederación Sindical de Profesionales Aéreos (CSPA), contra la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea; AENA Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de la región de Murcia, S.M.E, S.A.; y la Entidad Pública Empresarial ENAIRE.

Ha sido parte recurrida la Federación de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos de la UGT, representada y defendida por el letrado D. César Martínez Pontejo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.-Por la representación letrada de la Federación de Servicios Públicos de la UGT se presentó demanda por conflicto colectivo, registrada con el núm. 129/2023, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que: «Se reconozca el derecho a las personas trabajadoras, acogidas a la disminución de jornada por guarda legal prevista en el artículo 83 del convenio vigente, a percibir el complemento de incentivo de cumplimiento de jornada en la cuantía íntegra estipulada en las tablas salariales vigentes para el citado incentivo».

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda, a la que se adhirieron los sindicatos CCOO, USO y CSPA, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.-Con fecha 10 de julio de 2023 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES a la que se adhirieron la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO), FEDERACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) Y CONFEDERACIÓN SINDICAL PROFESIONALES AÉREOS (CSPA), frente a ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA (AENA SME S.A), AENA SOCIEDAD CONCESIONARIA DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL DE LA REGIÓN DE MURCIA SME S.A, ENAIRE ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL; y en consecuencia, declaramos el derecho de los trabajadores acogidos a reducción de jornada por guarda legal prevista en el convenio colectivo a percibir el complemento de incentivo de cumplimiento de jornada en la cuantía íntegra estipulada en las tablas salariales vigentes para el citado incentivo, debiendo las partes demandadas estar y pasar por dicha declaración. Sin imposición de costas».

CUARTO.-En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.-El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de las empresas demandadas, que regulan sus relaciones laborales por el I Convenio colectivo del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA), publicado en el BOE de 20-12-2011 y . El convenio regula en su art. 83 la denominada "Disminución de Jornada" y en su art. 133 el "Incentivo por cumplimiento de jornada". El sindicato demandante ostenta implantación suficiente en el ámbito del conflicto. Hechos no controvertidos.

2º.-Las empresas demandadas abonan el incentivo por cumplimiento de jornada de forma proporcional a la efectivamente realizada, en aquellos supuestos en los que un trabajador disfruta de una disminución de jornada por razones de guarda legal. En el caso de trabajadores que realizan jornada completa, el incentivo se abona en su cuantía íntegra. Hecho no controvertido.

3º.-El número de trabajadores que ha solicitado reducción de jornada por razón de guarda legal, en cada una las empresas demandadas es el siguiente: -AENA: 138 solicitudes, 87 mujeres y 51 hombres. -ASCAIRM: No tiene solicitudes activas. -ENAIRE: 22 solicitudes, 14 mujeres y 8 hombres. Hecho conforme.

4º.-Por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña se ha dictado sentencia el día 2-10-2019 en supuesto idéntico al planteado en el presente conflicto por el que se desestimaba el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentenciadictara el 17-4-2019 por el Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona, en reclamación de cobro del incentivo de jornada de un trabajador de AENA que gozaba de reducción de jornada por guarda legal. Descriptores 67 y 68.

5º.-El incentivo por cumplimiento de jornada se percibe por los trabajadores del Grupo Aena durante los periodos vacacionales. Descriptor 69.

5º. (sic)-El 31-3-2023 tuvo lugar intento de conciliación ante el SIMA con el resultado de "falta de acuerdo. El 19-4-2023 tuvo lugar intentode conciliación ante la Subdirección General de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Economía Social, con el resultado de "intentado sin efecto". Descriptores 6 y 22».

QUINTO.- 1.-En el recurso de casación formalizado por AENA, S.A. se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Al amparo del artículo 207 d) LRJS, por error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos, se solicita la adición de un nuevo hecho probado, bajo el ordinal tercero bis, con la siguiente redacción: "TERCERO.BIS.- El porcentaje de plantilla, desglosado por género, con una jornada inferior al 100% en Aena y Aena SCAIRM, por causas distintas a la reducción de jornada por guarda legal es el siguiente: - Personal a tiempo parcial fijo discontinuo: 65,22% de hombres y 34,75% de mujeres. - Personal en situación de jubilación parcial: 58.1% de hombres y 41,9% de mujeres".

Segundo.- Al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción de los artículos 37.6 ET y 83 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, sobre la disminución proporcional del salario en los casos de reducciones de jornada

por guarda legal; los arts. 12.4 d) ET y 11 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; el art. 26 ET, sobre la presunción del carácter salarial de todas las retribuciones abonadas a las personas trabajadoras, en relación con la Sección 3ª del Capítulo XVI del I Convenio Colectivo del Grupo Aena y, especialmente, con el artículo 133 de dicha norma paccionada; todos ellos puestos en relación con los artículos 3.1, 1281 y siguientes del Código Civil, sobre la interpretación literal de las normas y los contratos y con el artículo 9.3 de la Constitución Española, sobre la seguridad jurídica.

Tercero.- Al amparo del artículo 207 e) LRJS, se denuncia la infracción, por errónea interpretación e incorrecta aplicación, del artículo 14 de la Constitución Española, en relación con la prohibición de discriminación y con el principio de proporcionalidad a que se refiere el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2.-En el recurso de casación formalizado por ENAIRE se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción de los arts. 37.1 CE y 82 ET sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos; art. 37.6 ET sobre la reducción proporcional de salario en los casos de reducción de jornada y arts. 83 y 133 del I Convenio Colectivo de ENAIRE y resto de demandadas (con sus actualizaciones) que regulan la reducción de jornada por guarda legal y el incentivo por cumplimiento de jornada que se discute. Así como infracción de los artículos 3 y 1281 a 1289 del Código Civil (en concreto, los artículos 1281 y 1289), por lo que se refiere a la aplicación de las reglas de interpretación de los convenios colectivos, como norma y como contrato.

Segundo.- Al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción de los artículos mencionados en el motivo precedente al que añaden los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, por lo que se refiere a la discriminación por razón de sexo.

SEXTO.-Recibido el expediente digital de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitidos los recursos de casación, tras ser impugnados por la Federación de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos de la UGT, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de declarar improcedente el recurso interpuesto.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose el día 23 de septiembre de 2025 para la deliberación y votación, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.La cuestión a resolver es la de determinar si las personas trabajadoras en situación de reducción de jornada por guarda legal de un menor o familiar, deben percibir en su integridad el complemento de absentismo previsto en el convenio colectivo de aplicación, o en cuantía proporcionalmente ajustada a la de la duración de su jornada de trabajo.

La sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional de 10 de julio de 2023, autos 129/2023, acoge en su integridad la demanda de conflicto colectivo. Declara el derecho de las personas trabajadoras acogidas a reducción de jornada por guarda legal a percibir el complemento de incentivo de cumplimiento de jornada en la cuantía íntegra estipulada en las tablas salariales.

2.Recurren en casación las dos empresas demandadas.

El recurso de AENA articula un primer motivo en el que solicita la adición de un nuevo hecho probado para que se haga constar que el porcentaje de hombre en el colectivo de personal a tiempo parcial fijo discontinuo es de un 65,22%, frente a un 34,75% de mujeres; y en el de personal en situación de jubilación parcial de un 58,10% de hombre y 41.90% de mujeres; percibiendo todos ellos el complemento litigioso en cuantía proporcional a la reducción de su jornada de trabajo.

El motivo segundo denuncia infracción de los arts. 37.6; 12. 4 d) y 26 ET, para sostener que el complemento de incentivo por cumplimiento de jornada es una retribución de naturaleza salarial y debe en consecuencia percibirse en proporción a la reducción de jornada de los trabajadores a tiempo parcial, en aplicación del principio de proporcionalidad que establece el art. 12.4 ET.

El motivo tercero denuncia infracción del art. 14 CE, 12. 4 ET y 11 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Plantea que esa proporcional reducción de la cuantía del complemento en función de la jornada de cada trabajador no supone una discriminación por razón de género, porque obedece a la circunstancia objetiva de la diferente jornada desempeñada por los mismos respecto a la realizada por quienes prestan servicio a tiempo completo, que se aplica asimismo por igual en aquellos colectivos en los que son hombres la mayoría de las personas trabajadora en reducción de jornada.



El recurso de ENAIRE contiene dos diferentes motivos, en los que plantea exactamente las mismas cuestiones de los dos últimos motivos de AENA, con idénticos argumentos y denuncia de infracción de los mismos preceptos legales, por lo que procederemos a su conjunta resolución.

3.El Ministerio Fiscal informa que ambos recursos deben ser desestimados. En el mismo sentido se pronuncia el sindicato demandante en los respectivos escritos de impugnación.

SEGUNDO. 1. Debemos comenzar por conocer del primer motivo del recurso de AENA, para dejar ya establecido el relato de hechos probados a tener en cuenta para la resolución de los demás motivos de ambos recursos.

2.La sentencia recurrida declara probado que el colectivo de personas trabajadoras en situación de reducción de jornada por guarda legal está integrado mayoritariamente por mujeres.

Lo que la recurrente pretende es que se declare asimismo acreditado que hay un porcentaje superior de hombres sobre mujeres en los colectivos de trabajadores a tiempo parcial fijos discontinuos y en jubilación parcial, que ven igualmente reducido el complemento en proporción a la jornada de trabajo que realizan.

Dato que no ha sido controvertido, que resulta incuestionable y puede considerarse acreditado, pero que no desmerece el hecho de que las mujeres son mayoría en los colectivos de trabajadores en reducción por guarda legal a los que se circunscribe el ámbito de afectación del conflicto colectivo.

Sea como fuere y precisamente por ello, resulta en realidad irrelevante para la resolución del presente asunto, con independencia de la trascendencia jurídica que pudiere desplegar en el supuesto de que se planteara esta misma problemática jurídica respecto a esos otros colectivos a los que se refiere la recurrente.

TERCERO. 1. Para la conjunta resolución de los demás motivos articulados por ambas recurrentes deberemos partir de lo establecido en esta materia en el convenio colectivo.

En lo que ahora interesa, el art. 83 dispone "Art. 83. Disminución de la jornada. Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado algún menor de doce años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Asimismo, se podrá autorizar, por parte de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde preste servicio el trabajador, para otros supuestos una disminución de jornada en estos mismos términos.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El art. 133 establece "Incentivo de cumplimiento de jornada. Se crea un incentivo de cumplimiento de jornada, de percepción mensual a partir del 1 de enero de 2006, con el objetivo de fomentar la reducción del absentismo laboral, que se abonará a cada trabajador que no tenga más de una ausencia al mes.

No obstante lo anterior, en el caso de que en el periodo de un trimestre natural no se superen tres ausencias, se abonará el complemento de aquellos meses correspondientes al periodo en los que se hubiera superado el límite de una ausencia mensual.

No se considerarán a efectos de absentismo: las I.T. por accidentes laborales, los permisos por maternidad, las vacaciones, los permisos retribuidos recogidos en el artículo 81 del presente Convenio y las ausencias motivadas y previstas por el art. 68.e de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como hasta seis horas por visitas médicas en el período de un trimestre. El importe de este complemento se percibirá a mes vencido.

Por su parte, el art. 12. 4 d) ET, señala que "Las personas trabajadoras 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 trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres".

Ya disponemos de un completo cuerpo de doctrina jurisprudencial en la materia, a cuyos criterios vamos a ajustarnos.

2.La STS 868/1017, de 10 de noviembre, rec. 188/2016, conoce de un asunto sustancialmente idéntico al presente, en el que asimismo se trataba de discernir si el complemento de asistencia al trabajo debía de abonarse de manera proporcional a los trabajadores en reducción de jornada por guarda legal. De la misma forma que en el presente asunto, se trata en ese caso de un plus de naturaleza salarial cuyo objetivo es combatir el absentismo en razón de los días de asistencia o ausencia del trabajo.

Como en dicha sentencia razonamos, la regla de proporcionalidad en el pago del salario de los trabajadores con reducción de jornada obliga a distinguir en función de su finalidad y objetivo, entre aquellos complementos cuyo devengo es independiente de la jornada realizada y aquellos otros en los que se percibe en proporción a la efectiva duración de la misma.

Tras lo que definitivamente concluimos en aquel caso, que el convenio "establece el plus de asistencia en atención a un único parámetro, a saber, la asistencia del trabajador a su puesto de trabajo, con independencia de la jornada que realice y de la productividad que despliegue en dicha jornada. Se retribuye la asistencia al puesto de trabajo, el no absentismo laboral, de forma idéntica para todos los trabajadores, es decir, con una cantidad fija, que será superior para los trabajadores pertenecientes a las categorías superiores que para los pertenecientes a la última categoría de la tabla, pero que no variará en función de las horas de trabajo realizadas, ni de la eficacia con la que éstas se realicen.

3. En el mismo sentido se pronuncia la STS 795/2022, de 4 de octubre de 2022, rcud. 574/2019.

Aquí se plantea si procedía aplicar la disminución proporcional del complemento salarial de asistencia y puntualidad a las personas trabajadoras en reducción de jornada por guarda legal.

En tal sentido razona "que el complemento de asistencia y puntualidad no depende en modo alguno del tiempo trabajado, ni de la mayor o menor jornada realizada por la persona trabajadora. En efecto, el complemento se adquiere si no se falta al trabajo y si no se llega tarde ni se sale antes de la hora establecida.

No es, así, un complemento que dependa del número de horas realizadas, por lo que carece de sentido reducir su cuantía en función de si la persona trabajadora tiene jornada reducida por guarda legal. El complemento tiene la finalidad de incentivar la asistencia y el cumplimiento del horario. Y este es el único parámetro que exige el precepto convencional, de manera que el complemento se adquiere si no se falta al trabajo, ni no se llega tarde ni se sale antes de la hora, por lo que se tiene derecho a él, precisamente, valga la redundancia, si, sea cual sea la duración de su jornada, la persona trabajadora no falta al trabajo ni llega tarde ni sale antes. El único requisito que se exige es no faltar al trabajo, de manera que, si se asiste al trabajo, durante la jornada que cada persona trabajadora tenga, se adquiere la prima de asistencia. Y si se llega a la hora exigida, y no se sale antes de la hora marcada, se adquiere igualmente la prima de puntualidad. Y la llegada al trabajo a la hora exigida, y la salida a la hora marcada, serán las horas que cada persona trabajadora tenga asignadas, con independencia de si su jornada es o no reducida".

Tras lo que en ese caso concluye "En el presente supuesto, no tiene justificación que un complemento que incentiva la asistencia y el cumplimiento del horario se percibe en menor cuantía por tener una jornada reducida. Si la persona trabajadora con menor jornada asiste al trabajo y cumple con su horario tiene derecho a la integridad del complemento de asistencia y puntualidad, pues dicho complemento retribuye que cada persona trabajadora asista al trabajo y cumpla su horario. Y una persona trabajadora con jornada reducida que asista al trabajo y cumpla su horario tiene que tener lógicamente el derecho a percibir un complemento que incentiva, precisamente, el cumplimiento de la jornada y del horario. Lo que el complemento exige es este cumplimiento de la jornada y del horario, por lo que carece de sentido que la persona trabajadora que haya alcanzado ese cumplimiento de su jornada y de su horario perciba el complemento en una cuantía inferior. La naturaleza del complemento no está en función del tiempo trabajado, sino del puntual cumplimiento de la jornada de trabajo y del horario que tenga cada persona trabajadora, de manera que, si se cumple con esa jornada de trabajo y con ese horario, las personas trabajadoras con reducción de jornada no deben sufrir la minoración proporcional de dicho complemento".

4. En fecha más reciente, han venido a refundir esta misma doctrina las SSTS 681/2025, de 2 de julio, rcud. 1019/2024; 588/2025, de 12 de junio, rcud. 3892/2023, y las que en ellas se citan.

Recuerda el criterio de la STS 623/2019, de 11 de septiembre, rec. 59/2018, "la disminución proporcional del salario afecta solo a aquellos complementos que vengan vinculados a la duración de la jornada. Esta Sala argumentó que «[l]a finalidad prevista por el legislador de las reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares se satisface con la posibilidad de disfrutar de la reducción del tiempo de trabajo en los términos legalmente previstos y sin que de este disfrute pueda desprenderse un perjuicio que exceda del propio que la ley contempla que se limita, obvio es decirlo, a la "disminución proporcional del salario" (art. 37.5 ET); disminución que afecta tanto al salario base como a los complementos salariales ligados a la duración de la jornada, como es el que analizamos.»

Así como el de la precitada STS 795/2022, para concluir definitivamente "Cuando tiene lugar una reducción de jornada por guarda legal con cuidado de hijo, la disminución proporcional del salario solo debe afectar al salario base y a los complementos salariales que estén vinculados a la duración de la jornada, como el plus de productividad o la prima variable de conducción de los maquinistas. Por el contrario, los complementos



salariales que no dependen del tiempo de trabajo deben abonarse en su integridad, como el plus de asistencia y puntualidad o el de absentismo".

5.Y esto mismo es lo que justamente así sucede en el presente asunto, en el que el plus de incentivo de cumplimiento de jornada se configura como un complemento salarial destinado a evitar el absentismo.

Su devengo se condiciona únicamente a la asistencia al trabajo y a los días de ausencia en los que pueda incurrir cada trabajador en los periodos temporales de referencia, esto es, más de una ausencia al mes o tres en un trimestre natural.

Se trata de minimizar el evidente perjuicio que para la empresa supone el hecho de que el trabajador falte al trabajo, su objetivo es el de premiar con esa retribución a la persona trabajadora que no incurre en ausencias, y esa circunstancia concurre con la misma intensidad cualquiera que sea la jornada que haya de realizar.

No está por lo tanto vinculado de ninguna forma a la duración de la jornada de trabajo, sino solo a la asistencia al puesto de trabajo en los días que corresponda prestar servicios, con lo que su percepción no depende del tiempo de trabajo que deba desempeñar la persona trabajadora en cada jornada. No puede en consecuencia reducirse en proporción a la duración de la jornada que haya de realizar cada uno de los días que le toca acudir al trabajo.

6.Por último, todos esos precedentes jurisprudenciales que hemos mencionado añaden una última consideración. La solución de esta clase de asuntos obliga a tener en cuenta la perspectiva de género para su resolución (arts. 4 y 15 de la Ley Orgánica 3/2007), en atención al hecho incuestionable de que el colectivo de personas trabajadoras que se encuentran en situación de reducción de jornada por guarda legal de menores o familiares está integrado mayormente por mujeres.

Sin que se óbice para ello el hecho de que en la empresa puedan existir otros colectivos de trabajadores con jornada a tiempo parcial conformados en su mayor parte por hombres, jubilados parciales o fijos discontinuos, en este caso.

Circunstancia que no desvirtúa en modo alguno nuestra anterior consideración, porque no se trata de valorar si la actuación de la empresa pudiere estar de alguna forma guiada por la intención de perjudicar a las mujeres trabajadoras, sino tan solo de constatar que esa interpretación del convenio colectivo supone una discriminación indirecta de carácter objetivo por razón de sexo del colectivo al que afecta el presente litigio.

CUARTO.Conforme a lo razonado y oído el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso y confirmar en sus términos la sentencia recurrida. Sin costas y con pérdida de los depósitos constituidos para recurrir.

FALLO

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

1. Desestimar los recursos de casación interpuestos por la Sociedad Mercantil Estatal AENA, S.A.; Sociedad Mercantil Estatal AENA SCAIRM, S.A., y Entidad Pública Empresarial ENAIRE, contra la sentencia dictada el 10 de julio de 2023 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda sobre conflicto colectivo núm. 129/2023, seguida a instancia de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores, a la que se adhirieron la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO), la Federación de Empleados Públicos de la Unión Sindical Obrera (USO) y la Confederación Sindical de Profesionales Aéreos (CSPA), contra las recurrentes.

2. Confirmar dicha sentencia y declarar su firmeza.

3. Sin costas y con pérdida de los depósitos constituidos para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.