

Madrid, a cuatro de julio de dos mil trece.

En el procedimiento núm. 169/13 seguido por demanda de Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) (letrado D. Luis Enrique de la villa), Sección Sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas en Iberia (SEPLAIB) (letrado D. Óscar Orgeira Rodríguez) contra International Consolidated Airlines Group (letrado D. Ángel Olmedo Jiménez), Iberia Líneas Aéreas de España Sociedad Anónima Operadora (IBOP) (letrado D. Adriano Gómez García Bernal), Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express SAU (IBEX) (letrada D^a Nazaret Clemente Orrego), Unión General de Trabajadores sector- Aéreo (UGT) (letrado D. Javier Berzosa de la Mata), Confederación Sindical de Comisiones Obreras-Sector Aéreo (letrado D. Ángel Martín Aguado), Asociación Española de Técnicos de Mantenimiento De Aeronaves (ASETMA) (no comparece), Unión Sindical Obrera (USO) (no comparece), Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA) (no comparece), Sección Sindical Comisión de Trabajadores Asamblearios-Vuelo (CTA-VUELO) (no comparece), Comisión de Trabajadores Asamblearios (CTA) (no comparece), Confederación General del Trabajo (CGT) (letrado D. Diego de las Barreras del Valle), Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) (letrado D. Jorge Carlos Aparicio Marban y Ministerio Fiscal sobre conflicto colectivo.

Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, el día 12-04-2013 se presentó demanda por Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), Sección Sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas en Iberia (SEPLAIB) contra International Consolidated Airlines Group, Iberia Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima Operadora (IBOP), Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express Sau (IBEX), Unión General de Trabajadores-Sector aéreo (UGT), Confederación Sindical de Comisiones Obreras Sector Aéreo, Asociación Española de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (Asetma), Unión Sindical Obrera (Uso), Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (Sitcpla), Sección Sindical Comisión de Trabajadores Asamblearios-Vuelo (Cta-Vuelo), Comisión de Trabajadores Asamblearios (Cta), Confederación General del Trabajo (Cgt), Sindicato de

Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (Stavla) y Ministerio Fiscal en impugnación de despido colectivo.

SEGUNDO.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 28-06-2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

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

CUARTO.- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes: El Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA desde aquí) ratificó su demanda de impugnación de despido colectivo, en cuyo suplico pide dictemos sentencia mediante la que declaremos lo siguiente:

1º) Que la decisión extintiva es nula al haber vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical.

2º) En defecto del anterior pedimento, que la decisión extintiva es nula al no haberse realizado el periodo de consultas.

3º) En defecto del anterior pedimento, que la decisión extintiva es nula al haberse adoptado la decisión extintiva en fraude de ley y con abuso de derecho.

4º) En defecto del anterior pedimento, que la decisión extintiva es nula al no haberse entregado la documentación necesaria para la comprobación de la existencia de las causas económicas, productivas y organizativas alegadas.

Con el efecto común, en cualquiera de los cuatro pedimentos alternativos anteriores, de declarar el derecho de los doscientos cincuenta y ocho (258) Tripulantes Técnicos de Vuelo (Pilotos) afectados, a no ser desvinculados de sus puestos de trabajo o, caso de haberlo sido ya, a reincorporarse a su anterior puesto de trabajo.

Destacó, en primer término, que la doctrina emanada de la SAN 41-05-2013, en la que se declaró nula una medida de suspensión de contratos de trabajo de otra compañía aérea, porque se negoció por franjas, instrumentada durante la vigencia del RD 801/2011, constituye un hecho nuevo, al haberse producido después de la redacción de la demanda que, de ser aplicable al supuesto debatido, reforzaría la pretensión de nulidad de la medida impugnada, puesto que la negociación del período de consultas del despido, así como la inaplicación de los diferentes convenios colectivos, se negoció también por franjas.

Defendió, en segundo lugar, que la medida impugnada está caducada, puesto que se notificó el décimo sexto día después de suscribirse el acuerdo de mediación, desbordándose, por consiguiente, los plazos de caducidad contemplados en el art. 12.4 RD 1483/2012, aplicable al despido colectivo impugnado.

Denunció, a continuación, que la encomienda al mediador fue siempre facilitar la negociación del período de consultas, pero nunca se convino que la propuesta del mediador fuera obligatoria para todas las partes y de modo particular al SEPLA, quien no suscribió la propuesta de mediación, suscrita por la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Subrayó que la medida impugnada vulneró el derecho de libertad sindical de SEPLA, puesto que eludió sin justa causa el cumplimiento de las garantías establecidas en el ANEXO X del VII Convenio entre IBERIA y sus pilotos.

Denunció, además, que la empresa no aportó, como era obligado, la documentación complementaria, solicitada en la primera reunión del período de consultas, aportando únicamente algunos documentos de relevancia menor en la reunión de 21-02-2013, lo que vulneró decididamente el derecho de negociación colectiva de SEPLA, quien no pudo disponer de documentación

pertinente, tal y como exige el art. 2 Directiva 1998/59/CE, en relación con el art. 51.2 ET, impidiéndole, de hecho, conocer debidamente la situación de la empresa y proponer alternativas útiles durante el citado período.

Se quejó especialmente de la actuación del mediador, quien acometió el procedimiento de inaplicación de convenio, promovido unilateralmente por la empresa demandada, aunque nunca se le encomendó dicha tarea en el encargo de mediación suscrito por las partes.- Dicha actuación supuso, además, la preterición de SEPLA, que era el único interlocutor, legitimado legalmente, para negociar sobre el descuelgue de su propio convenio.

Se quejó también, que el mediador dejara sin efectos aspectos parciales del Laudo, cuya legalidad está actualmente “sub iudice”.

Reprochó finalmente que la empresa demandada estuviera aplicando el acuerdo de mediación de modo fraccionado, acreditando, con sus propios actos, que la negociación del período de consultas no fuera nunca unitaria.

La sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas EN IBERIA (SEPLAIB desde ahora) ratificó su demanda e hizo suyas las alegaciones precedentes.

La Confederación General del Trabajo (CGT desde aquí) se adhirió a la demanda e introdujo parte de las pretensiones de su propia demanda de impugnación del despido colectivo, que no estaba acumulada a la aquí debatida y que no se tendrán consiguientemente en consideración.

El Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA desde ahora) se adhirió a la demanda, incidiendo esencialmente en que no se dispuso de la documentación pertinente, lo cual impidió que el período de consultas alcanzara sus objetivos.- Defendió especialmente la no concurrencia de causas, puesto que la empresa pasó de obtener importantes beneficios en 2010 a producir pérdidas en 2011, sin que medie otra razón que no sea su integración con BRITISH AIRWAYS, subrayando especialmente que se haya despedido mayoritariamente a trabajadores de handling y mantenimiento,

cuando ambas divisiones son rentables y han arrojado beneficios hasta la fecha.

Iberia Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima Operadora (IBOP desde aquí) se opuso a la demanda por las razones siguientes: Defendió, en primer lugar, que la vulneración del convenio colectivo no comporta mecánicamente la vulneración del derecho de libertad sindical, tratándose, por el contrario, de un mero incumplimiento de lo convenido, que puede exigirse judicialmente en aplicación de lo dispuesto en el art. 82.3 ET.

Mantuvo, no obstante, que el Anexo X del VII Convenio no está vigente, porque el Laudo arbitral lo sustituyó, salvo en aquellas materias que el propio Laudo precisa, entre las que no se encuentra el reiterado Anexo X.

Subrayó, en todo caso que, si el Anexo X estuviera vigente, no se ha incumplido en modo alguno, puesto que no han concurrido ninguno de los supuestos allí contemplados.

Defendió, del mismo modo, que la empresa no ha vulnerado el acuerdo, suscrito con el SEPLA el 2-01-2013, porque su aplicación estaba condicionada a que se alcanzase acuerdo antes del 31-01-2013, lo cual no ha sucedido.

Mantuvo finalmente que, si hubiera concurrido acuerdo, por el que la empresa se hubiera obligado a no despedir colectivamente, lo cual no admitió, nada impediría activar el procedimiento del art. 51.2 ET, cuando concurren causas y las mismas tengan entidad suficiente para producir el despido colectivo.

Admitió que la negociación del período de consultas del despido colectivo se acometió inicialmente por franjas, siguiendo la tradición negociadora de la empresa, pero subrayó que dicha modalidad negociadora fue sustituida por voluntad unánime de los negociadores al nombrarse al mediador el 22-02-2013, quien pilotó desde entonces el período de consultas hasta su conclusión con acuerdo el 13-03-2013.- Abundó, a estos efectos, que las actas de las reuniones mantenidas por el mediador y las partes fueron siempre unitarias, acreditándose, de este modo, que la voluntad de todos los negociadores fue abortar la negociación por franjas y sustituirla por una negociación unitaria,

siendo revelador que el propio mediador lo precise claramente en el acuerdo de mediación.- Mantuvo finalmente que el acuerdo de mediación se suscribió por el 81, 8% de los representantes de los trabajadores y vincula consiguientemente a la empresa, así como a los sindicatos que no suscribieron el acuerdo, que fueron SEPLAIB, STAVLA, CGT y CTA TIERRA, que representan el 18, 82% de la plantilla.

Negó que el despido se comunicara el décimo sexto día hábil desde la firma del acuerdo, puesto que el 18-03-2013 fue fiesta y se notificó el décimo quinto día hábil.- Denunció, en todo caso, que el plazo de caducidad, contenido en el art. 12.4 RD 1483/2012, constituye ultra vires, puesto que ni la Directiva Comunitaria, ni el art. 51.2 ET, que la traspuso a nuestro ordenamiento jurídico, contemplan ese plazo y con mayor razón unas consecuencias jurídicas tan radicales, caso de incumplimiento.

Negó, del mismo modo, que no se celebrara período de consultas, puesto que la empresa se reunió con los representantes de tierra, TCP y pilotos en las fechas convenidas hasta que el 22-02-2013 se acordó por unanimidad sustituir el período de consultas por la mediación, pilotándose el proceso desde ese momento por el mediador.- Subrayó, que el mediador se reunió los días 6, 7 y 11 con las partes, levantándose actas, de las que se deduce inequívocamente que se respetó escrupulosamente el período de consultas.

Centrándose en la falta de documentación subrayó que se aportaron todos los documentos exigidos por los arts. 51.2 ET y 4, 5 y 9 RD 1483/2012, salvo las cuentas auditadas de 2012, porque no disponía de ellas oficialmente, aportándose, no obstante, las cuentas provisionales de dicho ejercicio.- Admitió, que SEPLA solicitó, al igual que los restantes componentes de la comisión negociadora, información suplementaria, que se entregó parcialmente a SEPLA en la reunión de 21-02-2013, sin que SEPLA volviera a requerir a la empresa, o al propio mediador, documentación alguna, lo que revela inequívocamente que si tenía información sobrada para que el período de consultas alcanzara buen fin, siendo buena prueba de ello, que se alcanzara acuerdo con el 81.08% de la RLT, así como del propio informe de la Inspección de Trabajo.

Se opuso a las imputaciones de fraude, basadas en la inaplicación de los convenios, contenida en el acuerdo de mediación, puesto que desde el primer momento la empresa puso sobre la mesa con su plan de acompañamiento

dicha medida, así como otras muchas, formando parte, por consiguiente, del período de consultas del despido colectivo.- Defendió, por consiguiente, que el mediador estaba absolutamente legitimado para considerarlas, como hizo efectivamente, asumiéndose su propuesta por la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Admitió, no obstante, que el 1-04-2013 promovió formalmente un procedimiento de descuelgue, que comunicó diferenciadamente a los representantes de los tres colectivos afectados y justificó dicha medida, porque en esa fecha la empresa desconocía, como es natural, la propuesta de acuerdo del mediador, así como la conformidad o disconformidad de los representantes de los trabajadores de manera que, si no se hubiera alcanzado finalmente acuerdo, la empresa habría podido proceder a despedir colectivamente, pero no hubiera podido inaplicar el convenio, por cuanto el descuelgue, propuesto al mediador, formaba parte del plan de acompañamiento, por lo que tendría que haber iniciado un nuevo procedimiento de inaplicación del convenio para viabilizar, caso de desacuerdo, la intervención de la CCNCC, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 ET, en relación con el RD 1365/2012.- Defendió, por ello, que la promoción subsidiaria y cautelar de dicha medida no tenía entidad suficiente como para anular un acuerdo de mediación, que podía conocer claramente sobre la inaplicación del convenio, aprobado finalmente por la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Se opuso también al fraccionamiento de la medida, denunciado por SEPLA, puesto que el acuerdo de mediación canalizó los despidos a través del expediente 72/2001, que contenía pronunciamientos diferenciados por colectivos, lo que obligaba a solicitar a la DGE resoluciones complementarias, siendo esta la razón por la que se pidió a SEPLA, que suscribiera un documento para promover dicha resolución complementaria, a lo que se negó el sindicato.- Advirtió, que SEPLA se opuso del mismo modo a instrumentar las medidas de descuelgue, definidas en un acuerdo, que le vinculaba de todo punto.

Se opuso también a la inexistencia de concurrencia de causas, ya que las empresas del grupo e IBOP en particular presentaban unas pérdidas muy relevantes, causadas principalmente por los costes del combustible y la rigidez de los costes de personal, que le impedían competir con las empresas del sector, incluyendo en el largo recorrido, que era su apuesta estratégica.

Defendió también la concurrencia de causas productivas, fundadas en la generalización de pérdidas en los trayectos de corto y medio recorrido, que habían obligado a la empresa a suprimir buena parte de las citadas rutas.- Subrayó que la supresión de rutas comportaba, como consecuencia inevitable, una reordenación de los medios materiales y personales, que justificaba sobradamente las extinciones producidas, también en handling y mantenimiento, donde había una sobrecapacidad productiva, que fueron asumidas por la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Compañía operadora de corto y medio plazo iberia express, SAU (IBEX desde aquí) se opuso a la demanda y excepcionó falta de legitimación pasiva.

International Consolidated Airlines Group se opuso a la demanda y excepcionó falta de legitimación pasiva.

La Unión General de Trabajadores (Sector Aéreo) (UGT desde ahora) se opuso a la demanda e hizo suyos los alegatos de las demandadas.

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (sector aéreo) se opuso también a la demanda, insistiendo que desde el nombramiento del mediador el período de consultas fue unitario, por lo que, habiéndose alcanzado acuerdo mayoritario, debe asumirse en sus propios términos.

SEPLA y SEPLAIB se opusieron a la excepción de falta de legitimación pasiva de IBEX e IAG, aunque no defendió en este procedimiento, que constituyan grupo de empresas patológico, porque ambas mercantiles son cooperadoras necesarias en el proceso de descapitalización y desarbolamiento de IBOP.

CGT y STAVLA hicieron suyas las alegaciones antes dichas.

El Ministerio Fiscal se opuso a la falta de legitimación pasiva de IBEX y la aceptó para IAG.- Defendió que si era posible que el mediador se pronunciara sobre la inaplicación del convenio en el marco del despido colectivo, pero se opuso a que interviniera en el procedimiento de inaplicación del convenio,

promovido por IBOP el 1-04-2013, por cuanto no se le había dado facultades para ello.

Mantuvo finalmente que era incomprensible que la empresa extinguiera una mayoría de trabajadores, adscritos a las divisiones de handling y mantenimiento, cuando se admitía que se trataba de divisiones rentables.

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 pacíficos y controvertidos fueron los siguientes:

- El Anexo X del VII Convenio no está recogido por el laudo entre las normas que declara vigentes.

- La empresa entiende que cumple lo obligado por el Anexo X.

- El ERE 72/01 promovía jubilaciones anticipadas.

- Se acuerda pasar a una mediación el 22/2/13; desde ese momento la negociación se troca unitaria.

- Se firma un solo documento, no se hizo salvedad, nadie hace petición de negociación parcelada.

- IIT en su apartado 5 se constata que se negoció unitariamente.

- En los borradores de actas de mediador aparecen actas de negociación en las que no consta que SEPLA cuestione la negociación unitaria.

- SEPLA no cuestiona la actuación del mediador.

- El acuerdo se toma por el 81,8% de la representación unitaria y el 18,82% no lo suscriben.

- El 18/3/13 fue festivo.

- El 15/2/13 se convocan reuniones con personal de tierra para el 21/2/13.

ASETMA no compareció porque dijo estar en huelga.

- TCP se reunieron el 15/2/13 pero hubo un requerimiento por el M^o de Fomento y abandonaron la reunión convocándose el 19/2/13 otra reunión a celebrar el 21/2/13.

- El 21/2/13 SEPLA pidió documentación adicional y se aportó documentación importante ya pedida el 12/2/13.

- SEPLA presenta un escrito el 13/3/13 a AL en el que no hace referencia a ninguna queja por falta de documentación.

- Se entregó toda la documentación acreditada salvo la de 2012 que no estaba auditada y cuando lo estuvo posteriormente se entregaron las cuentas auditadas.

- La normativa del mercado de valores a las compañías que cotizan en bolsa exige la confidencialidad lo que afecta a IAG.

- Hubo un conflicto con CTA Tierra por la difusión de una información.

- En el acta de 21/2/13 aparece una relación de documentación que recoge buena parte de la solicitada salvo datos de tráfico y actas del consejo de administración por su carácter de confidencialidad.

- Los sindicatos firmantes hacen remisión respecto del descuelgue al art. 8 del reglamento.

- Respecto de la aplicación fraccionada del acuerdo el mediador propuso canalizar los despidos a través del ERE 72/01. Tenía tres pronunciamientos, uno para cada franja, se requirió a SEPLA para ajustarse a ello.

- Se requiere a SEPLA para el descuelgue del convenio pero se niega porque considera que tenían que asumirlo por no haber firmado el acuerdo.

- El resultado de explotación en el periodo 2010 a 2012: las pérdidas son 487 millones de euros, los gastos de explotación suben un 7,1% porque se ha incrementado el precio de combustible de 710\$ por tonelada pasa a 1025\$ en el periodo entre 2010 a 2012. Supone con los gastos de personal el 49,1% de coste de acos.

- La producción se ha reducido de 5,8% pasa 4% acos.

- Iberia no alcanza el máximo de actividad en vuelos respecto de las compañías de la competencia y sus gastos de personal son superiores a la media respecto del resto de compañías de la competencia.

- Los costes de personal siguen incrementándose pese a la congelación salarial.

- Iberia operadora ha tenido un resultado de -210 millones de euros, IAG +355 millones de euros antes de impuestos, en periodo 2011 a 2012, pasa de beneficios de 355 millones a pérdidas de 169 millones de euros y después de impuestos ha tenido pérdidas por 332 millones de euros.

- Las horas bloque han incrementado su coste en 15,8%.

- En 2010 aportaron 27 rutas resultado positivo de 123 millones y 64 rutas aportaron resultado negativo den 208,6 millones de euros.

- En 2012 resultaron 17 rutas positivas en 57,7 millones de euros. Y 74 rutas con aportación negativa de 436 millones de euros.

- Respecto del corto radio ha pasado de 83 millones de pérdidas a 76 millones de euros de pérdidas.

- En 2012 3 rutas daban resultados positivos, 19 rutas resultados negativos, fueron abandonadas 14 rutas con resultado de menos de 72,73 millones de euros.

- Medio Radio resultado positivo de 79 millones de euros en 2010, en 2012 tuvo 210 millones de pérdidas.

- En 2012 había 7 rutas con resultado positivo, 35 rutas con resultado negativo se abandonaron rutas con perfil turístico por no ser rentables.

- Iberia Express cubriría otras rutas mediante códigos compartidos, no solo se hace con Iberia Express, sino con otras compañías como Vueling, Air Nostrum,...

- Respecto del largo radio en 2010 había beneficios en 79 millones de euros, en 2012n hay pérdidas de 91 millones de euros, abandonando 6 rutas con 54,9 millones de pérdidas.

- No hay cesión a British Airways rutas.

- Iberia volaba a Sudamérica y BA al Atlántico Norte y Asia.

- Los vuelos con destino a La Habana no daba beneficios.
- Cuando se han solapado largos recorridos con BA se ha crecido Iberia.
- Handling y mantenimiento tiene resultados positivos y sobrecapacidad.

Hechos pacíficos:

- Iberia operadora no ha adquirido una compañía, sólo ha constituido Iberia Express en anexo X no se admite promover despidos cuando haya adquisición.
- No se prohíbe la promoción de ERE. En caso de que se promueva un ERE se acuerdan medidas sociales de acompañamiento.
- En el acuerdo de 2/1/13 SEPLA admite aplicar el ERE 72/01 en todo caso se condiciona a alcanzar un acuerdo antes del 31/1/13.
- Originariamente se acuerda constituir 3 comisiones negociadoras y una comisión central con meras facultades informativas.
- Se promueve una huelga 10 días después por distintos sindicatos.
- El mediador subraya la unicidad de la negociación.
- Para el desarrollo del periodo de consultas la empresa convocó a SEPLA el 15/2/13, SEPLA pidió prórroga al 20/2/13 pero hubo una concentración en la Sede de Iberia y se pasó la reunión al 21/2/13.

- El Mediador los días 6, 7, 11 se reunió con todos.

- Hubo actas en que el mediador formuló su propuesta.

- SEPLA desde el 22/2/13 no vuelve a pedir más información.

- El acuerdo de mediación suscrito cumple con las funciones encomendadas que son la constatación del cumplimiento de los requisitos procedimentales.

- El IIT también admite que se contó con información suficiente.

- El 4/3/13 se pasa la documentación con las cuentas auditadas.

- Había beneficios en la empresa en 2010 en 63 millones, se pasa a unas pérdidas de 253 millones en 2012.

- La empresa ha obtenido resultado negativo en los cuatro últimos trimestres de 2012.

- Iberia ha abandonado numerosas rutas por el coste de combustible y gastos de personal.

- La ruta Madrid-Johanesburgo la hacían BA e Iberia.

Resultando y así se declaran, los siguientes hechos probados:

Primero.- IBOP, constituida como sociedad anónima en 1927, viene constituida principalmente para la explotación de transporte aéreo de pasajeros y mercancías de toda clase y correo, así como otros servicios relacionados con

ello como asistencia tecnológica y consultoría en materia aeronáutica, mantenimiento aeronáutico y similares.

- Para el ejercicio de la misma cuenta con centros de trabajo en todas las Comunidades Autónomas, así como parte de ellos en el extranjero, en los lugares de destino de determinadas líneas regulares.

Es una compañía que, en la actualidad, es cabecera de un grupo de sociedades que formula cuentas anuales consolidadas en un grupo superior, cuya sociedad dominante es IBERIA OPCO (Subgrupo Iberia), sociedad española. A su vez, el Subgrupo Iberia es dependiente de IAG (International Consolidated Airlines Group S.A.), quien cotiza en bolsa.

Segundo.- IBOP regula sus relaciones laborales mediante tres convenios colectivos diferenciados:

a.- XIX Convenio con su personal de tierra, publicado en el BOE de 19-06-2010.

b.- VII Convenio colectivo con sus tripulantes oficiales técnicos a bordo, publicado en el BOE de 1-07-1996.

c.- VII Convenio colectivo con sus tripulantes pilotos, publicado en el BOE de 9-05-2009.

El 24 de mayo de 2012 D. Jaime Montalvo dicta el Laudo, con vigencia desde la fecha de su emisión hasta el 31 de diciembre de 2014. El Subsecretario de Empleo y Seguridad Social lo notifica al Presidente del Consejo de Administración de Iberia Operadora y al Presidente de SEPLA.- Dicho Laudo sustituyó expresamente al VII Convenio de IBOP con sus tripulantes pilotos, salvo en aquellos artículos mantenidos expresamente en el propio Laudo.

- El 12-06-2012 el árbitro dictó aclaratoria, sobre algunos puntos del laudo arbitral dictado en arbitraje obligatorio en el conflicto planteado entre la

empresa Iberia LAE, SAU Operadora y el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) y su sección sindical en la misma, con motivo de la cesión de actividad en la Compañía Iberia Express y otras cuestiones relacionadas con el proceso negociador del VIII Convenio colectivo entre la compañía y sus tripulantes pilotos. (BOE de 28 de junio de 2012).

- Ni en el Laudo original, ni en la resolución aclaratoria se mantiene expresamente la vigencia del Anexo X del VII Convenio de IBOP y sus pilotos.

El 17-10-2012, en nuestro procedimiento 168/2012, dictamos sentencia, en cuyo fallo dijimos lo siguiente: “En la demanda interpuesta por Iberia Líneas Aéreas de España Sociedad Anónima Operadora; contra Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas; Sección Sindical Sepla en Iberia; Ministerio Fiscal; en proceso de Impugnación de Convenio estimamos de oficio la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario, y decretamos la nulidad de las actuaciones con retroacción al momento de admisión de la demanda, concediéndose a la demandante el plazo de cuatro días para ampliar la demanda frente a Iberia Express, con apercibimiento de que, si no lo efectuare se ordenará el archivo de los presentes autos”.

El 21-12-2012 el árbitro dictó un segundo laudo, publicado en el BOE de 14-03-2013, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que no se mantiene expresamente vigente el Anexo X del VII Convenio de IBOP y sus pilotos.

El 11-03-2013, en nuestro procedimiento 35/2013, dictamos sentencia, en cuyo fallo dijimos lo siguiente: “En la demanda de impugnación de laudo arbitral, promovida por la Compañía Operadora de Corto y Medio Alcance Iberia Express, SAU, desestimamos la excepción de incompetencia de jurisdicción parcial, defendida por SEPLA y el Ministerio Fiscal y declaramos la competencia de la jurisdicción social para conocer sobre la legitimidad e imparcialidad del árbitro.

Estimamos, sin embargo, la excepción de litispendencia entre la sentencia de esta Sala de 2-11-2012, dictada en el procedimiento 178/2012 y recurrida en casación ordinaria por todas las partes, porque lo que se resuelva en el recurso de casación determinará esencial y determinantemente el presente litigio, por lo que dejamos imprejuizadas las demás causas de pedir en el procedimiento de

impugnación de laudo arbitral, promovido por la COMPAÑÍA OPERADORA DE CORTO Y MEDIO ALCANCE IBERIA EXPRESS, SAU contra el laudo de 21-12-2012, en el que han sido parte el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas, la Sección Sindical de Sepla en Iberia, Iberia Líneas Aéreas de España, Sau Operadora y el Ministerio Fiscal”.

Las dos sentencias citadas se encuentran recurridas en casación en la actualidad.

Tercero.- Al iniciarse este procedimiento, se encontraba vigente el Expediente de Regulación de Empleo 72/2001, aprobado en fecha 26 de Diciembre de 2001 y prorrogado posteriormente mediante sucesivas Resoluciones Complementarias diferenciadas por colectivos de trabajadores: Tierra, Tripulantes de cabina y pasajeros (TCP) y pilotos. Las últimas de ellas establecían su vigencia para esos tres colectivos hasta el 31 de Diciembre de 2013.

Cuarto.- El 2-01-2013 se celebró una reunión entre representaciones de IBOP y SEPLAIB, adquiriendo ambas los compromisos que figuran en el documento suscrito con esa misma fecha. En particular, IBOP se compromete, entre otras cosas, a "aplicar el expediente de regulación de empleo 72/01, como instrumento prioritario para solventar el posible excedente laboral de IBERIA OPERADORA. En función de los acuerdos que se alcancen se podrán modificar algunos aspectos del referido ERE. Si se necesitaran otros instrumentos distintos del ERE 72/01, deberán ser pactados".- No obstante, ambas partes condicionaron el cumplimiento de sus compromisos a la consecución de un acuerdo a 31-01-2013, lo cual no aconteció.

Quinto.- No consta acreditado que IBOP esté realizando actualmente producción en régimen de wet-lease.- Tampoco consta acreditado que IBOP haya adquirido otra compañía con la intención de fusionarse con la misma.

Sexto.- Iberia Express fue constituida el 14 de octubre de 2011, siendo su objeto social:

- a) "La explotación del transporte aéreo de personas, mercancías de todas las clases y correo.

- b) La explotación de los servicios de asistencia técnica, operativa y comercial a las aeronaves, pasajeros, carga y correo.

- c) La explotación de los servicios de asistencia tecnológica y consultoría en materia aeronáutica, aeroportuaria y de transporte aéreo.

- d) La explotación y desarrollo de sistemas informatizados de reservas y demás servicios relacionados con el transporte aéreo.

- e) La explotación de servicios de mantenimiento aeronáutico de célula, motores, instrumentación y equipos auxiliares.

- f) La explotación de servicios de formación e instrucción en materia aeronáutica.

- g) La explotación de toda actividad y servicios auxiliares o complementarios al transporte aéreo de personas, mercancías y correo (tales como la venta a bordo, la publicidad comercial u otros).

- h) La compraventa o arrendamiento de aeronaves, motores y equipos con destino al transporte aéreo.

- i) La promoción, creación, desarrollo y explotación de toda clase de negocios relacionados con los ámbitos turístico y hotelero o con actividades de ocio, esparcimiento o recreo".- Se trata de una sociedad anónima participada al 100% por Iberia Operadora, con un capital social de 20.060.000 € íntegramente desembolsado.

Dicha mercantil dispone de su propio Manual de Operaciones, autorizado por AESA, acredita la condición de operador de servicios, dispone de su propio

certificado AOC, la correspondiente licencia de explotación, su propio organigrama de dirección, su domicilio social propio, su página web, su logo propio, así como uniforme específico para su personal, su código de vuelo, su código de cotización a la Seguridad Social y su propio personal.- Dispone de su propia flota de aviones, sus slots propios y opera en régimen de código compartido con IBOP, así como con otros operadores aéreos.- Realiza sus propias cuentas anuales, sin que se haya acreditado confusión con las cuentas de IBOP, ni con ninguna de las demás mercantiles del grupo IBERIA-OPCO, o del grupo IAG.

Séptimo.- Obran en autos y se tienen por reproducidos los Estatutos de IAG, sus cuentas consolidadas y su informe de gestión del ejercicio 2012 debidamente auditados, su organigrama, su código de cotización a la TGSS, su autoliquidación del IVA y su información corporativa, así como un muestreo de facturas por diferentes servicios entre las empresas del grupo.

Octavo.- El 12 de febrero de 2013 IBOP entrega carta de comunicación de inicio del periodo de consultas relativo al expediente extintivo a las distintas secciones sindicales constituidas: las de Asetma, CTA-Tierra, CTA-Vuelo, Sitcpla, USO-Tierra, Sepia, CGT-Tierra, UGT-Tierra, UGT-TCP, CCOO-TCP, CCOO Tierra, Stavla; así como a John, al Comité de Vuelo TCP, al Comité Intercentros Tierra.

La empresa demandada entregó a los representantes de los trabajadores la documentación siguiente: Comunicación a la autoridad laboral; comunicación de apertura a los representantes de los trabajadores (Comité Intercentros de Tierra y comité de empresa de vuelo, así como a las secciones sindicales con presencia en dichos órganos) y solicitud de informe del artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores; poderes del representante legal de la empresa; relación actual de representantes unitarios y sindicales de los trabajadores; número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año, así como de los que componen la plantilla actual de la empresa; criterios de selección de trabajadores afectados; memoria explicativa de las causas; cuentas anuales auditadas e informe de gestión consolidadas de IBERIA GRUPO 2010 y de OPCO HOLDING S.L., así como de International Consolidated Airlinesgroup S.A. correspondientes al ejercicio 2011; cuentas anuales auditadas e informe de gestión consolidados de la sociedad, correspondiente a los ejercicios 2010 y 2011, así como cuentas provisionales de 2012 firmadas por los administradores; informe técnico sobre las causas organizativas y productivas alegadas; declaraciones mensuales de

IVA de la Compañía de 2011 y 2012; informe relativo a las medidas a adoptar en vista de las causas expuestas período previsto para la aplicación de los despidos; criterios de designación de los trabajadores afectados; plan de recolocación externa, medidas sociales de acompañamiento, en las que se contempla, entre otras, la inaplicación de determinados aspectos de los tres convenios de la empresa, así como la inaplicación de la cláusula de revisión salarial de 2102, plan de viabilidad, aclaración acerca de la no obtención de beneficios en el ejercicio anterior, a los efectos del Real Decreto 1484/2012.

Los representantes de los trabajadores se opusieron inicialmente a que se negociara de modo global, conviniéndose finalmente constituir tres mesas negociadoras para el personal de tierra, TCP y pilotos, así como una mesa general, cuyas funciones serían finalmente informativas.

Los representantes de los trabajadores pidieron documentación complementaria, reflejada en el acta de 12-02-2013, que se tiene por reproducida.

Noveno.- El 12-02-2013 la empresa notificó a la autoridad laboral el inicio del período de consultas, aportándole la misma documentación entregada a la RLT, así como copia del acta constituyente, en la que se reflejaba expresamente que se negociaría efectivamente en tres mesas negociadoras diferenciadas, aunque se conformaría también una mesa general cuyas funciones serían esencialmente informativas.

Décimo.- SEPLA, al igual que otros sindicatos de la empresa, formalizaron ante la Autoridad Laboral avisos de huelga como respuesta al procedimiento de despido colectivo.

Undécimo.- IBOP y los representantes de la comisión del personal de tierra se reunieron el 15-02-2013, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, emplazándose para una nueva reunión el 21-02-2013.

Duodécimo.- La empresa se reunió con los representantes de TCP el 15-02-2013, levantándose anticipadamente la reunión ante una convocatoria del Ministerio de Fomento.- El 26-02-2013 se reunieron nuevamente ambas

representaciones, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida.

Décimo Tercero.- IBOP convocó a SEPLAIB para el 15-02-2013, proponiéndose por este último aplazar la reunión al 20-02-2013, debido a la complejidad de la documentación aportada, aceptándose la suspensión por la compañía.- Se reunieron finalmente el 21-02-2013, levantándose acta, que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que SEPLAIB reprochó a la empresa la falta de información, por lo que consideró que el período de consultas no debería comenzar hasta que no se aportara la totalidad de la documentación requerida.

IBOP aportó documentación complementaria y explicó las razones, por las que no aportaba otros documentos solicitados, lo que no se consideró suficiente por SEPLAIB, quien insistió que no debería iniciarse el período de consultas hasta que no se entregara la documentación controvertida.- No obstante, las partes se convocaron para una nueva reunión el 28-02-2013.

Décimo Cuarto.- EL 21-02-2013 se intentó mediación ante el SIMA, relacionada con la convocatoria de SEPLAIB, que concluyó sin acuerdo.

Décimo Quinto.- El 22-02-2012 IBOP y todos los representantes de las mesas negociadoras alcanzaron el acuerdo siguiente: "Manifiestan que encontrándose en el período de consultas al que se refieren los artículos 51.2 ET y 7 y siguientes del RD 1483/2012, como consecuencia del proceso de despido colectivo instado por la Compañía IBERIA, ACUERDAN: Para facilitar el citado período de consultas, dejar constancia del cumplimiento de los trámites previstos para el mismo y facilitar la consecución de un Acuerdo, nombrar como mediador a D. Gregorio".

Décimo Sexto.- El 26-02-2013 la empresa convocó a una reunión a todas las secciones sindicales para el 28-02-2013, con el objeto de continuar negociando el período de consultas del despido colectivo, que no llegó a producirse finalmente, al desconvocarse por la propia empresa por indicaciones del mediador, salvo la ya citada con los representantes de TCP, en la que no se negoció propiamente.

Décimo Séptimo.- El 1-03-2013 IBOP comunica a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio de un período de consultas para la inaplicación de determinadas cláusulas de los tres convenios aplicables, así como del laudo arbitral de 21-12-2012, por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Se aportó a cada una de las comisiones existentes la documentación, que obra en la comunicación y se tiene por reproducida.- La empresa precisa en su escrito, que la inaplicación del convenio ya estaba incluida en el plan de acompañamiento, tratándose, por consiguiente, de un supuesto sometido al período de consultas, por lo que consideraba que debía extenderse su consideración a la mediación de D. Gregorio.- Los representantes de los trabajadores se negaron a recibir la documentación, por lo que la empresa se la remitió por fax.

Décimo Octavo.- El 4-03-2013 IBOP notificó a los representantes de los trabajadores, que tenían a su disposición en los locales de la compañía de la documentación siguiente: "Cuentas anuales 2012 de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A.

Operadora.

Cuentas anuales 2012 de Ib Opco Holding, S.L. y sociedades dependientes.

Informe de gestión correspondiente al ejercicio 2012 del Grupo IAG Estados financieros resumidos consolidados correspondientes al ejercicio 2012 del Grupo IAG.

Declaración de responsabilidad de los consejeros del Grupo IAG (Borrador de firmas) firmada el 27 de febrero 2012.

Nota respecto de la auditoria de las cuentas de IAG. Por favor, tengan en cuenta que las mismas no se encuentran auditadas. Las cuentas auditadas se presentarán esta semana".

Décimo Noveno.- D. Gregorio convocó conjuntamente a las partes a diversas reuniones los días 6, 7 y 11 de marzo, sin que conste acreditado, que ninguno

de los participantes reprochaba al mediador que no se les convocara separadamente, ni tampoco que se pronunciara sobre la inaplicación de cláusulas de los tres convenios, así como del laudo arbitral reiterado, no observándose queja o reproche alguno por falta de documentación.

El mediador precisó, en la reunión de 6-03-2013, las grandes líneas de su propuesta y entregó un ejemplar a cada uno de los asistentes, acordándose finalmente reunirse al día siguiente.- El 7-03-2013 se realizaron por el mediador las aclaraciones promovidas por las partes, sosteniéndose, a continuación un fuerte debate sobre las propuestas, advirtiéndose por el mediador que solo se considerarán las que tengan relación con los contenidos de la propuesta y son aceptadas mutuamente por ambas partes.- Se suspendió la reunión para el día 11-03-2013, donde se abrió un turno para que las partes se manifestaran sobre la propuesta, adhiriéndose IBOP, CCOO, UGT, ASETMA, SITPLA y CTA-VUELO, quienes advirtieron, no obstante, que debían someterlo a la aprobación de sus órganos estatutarios o a las asambleas de trabajadores, por lo que solicitaron uno o dos días para manifestarse definitivamente.- SEPLA y USO manifestaron la imposibilidad de manifestarse sin consultar con sus respectivos afiliados, mientras que CTA-TIERRA, STAVLA y CGT manifestaron su desacuerdo, en el primer caso hasta que se produjera un referéndum y el último por acuerdo votado en asambleas de sus afiliados.

El 13-03-2013 se alcanzó finalmente un acuerdo, que se suscribió por todas las secciones sindicales, que acreditaban el 81, 8% de la representación, no suscribiéndose por SEPLA, CGT, STAVLA y CTA TIERRA, quienes acreditaban un 18, 82% de la representación.

En la misma fecha, SEPLA hizo llegar al mediador un escrito de manifestaciones, que obra en autos y se tiene por reproducido, sin que conste acreditado si lo recibió antes o después de la suscripción del acuerdo antes dicho.

Vigésimo.- El 27-03-2013 SEPLA hizo llegar su protesta al mediador, porque no se recogieran en acta sus manifestaciones.- El 28-03-2013 SEPLA solicitó a IBOP continuar la negociación del período de consultas, respondiéndole la empresa al día siguiente, que el período de consultas había concluido con acuerdo, puesto que se suscribió por la mayoría de los representantes de los trabajadores.- SEPLA insiste en continuar la negociación mediante

comunicación de 15-03-2013, aunque en la misma fecha desconvocó la huelga citada más arriba.

Vigésimo Primero.- El 3-03-2013 IBOP notificó a los representantes de los trabajadores la decisión de proceder al despido colectivo en los términos pactados.

Vigésimo Segundo.- El 4-04-2013 IBOP requiere a SEPLA para cumplimentar el acuerdo en lo relacionado con la inaplicación del convenio y del laudo arbitral.

- En la misma fecha SEPLAIB se niega a cumplimentar el requerimiento, porque no firmó el acuerdo.- La empresa insiste el 8-04-2013 y recibe la misma contestación al día siguiente.- La empresa convoca nuevamente para una reunión el 11-03-2013, que vuelve a descartarse por SEPLAIB, quien manifiesta su disposición a seguir negociando.

El 25-03-2013 IBOP requiere a SEPLA para que, en cumplimiento del acuerdo, soliciten conjuntamente una resolución complementaria en el ERE 72/2011.

SEPLAIB se negó a ejecutar un acuerdo, que no había firmado mediante comunicación de 26-03-2013.

Vigésimo Tercero.- Los resultados de explotación en 2011 del grupo IBERIA-OPCO ascendió en miles de euros a - 62 y - 560 en el ejercicio 2012 y tuvo unas pérdidas de - 50 MM (2011) y de -590 en 2012.

Los beneficios del grupo IAG ascendieron después de impuestos a 100 MM (2010); 555 (2011); - 635 (2012).

El importe consolidado de la cifra de negocios de IBOP en miles de euros ascendió a 4559 (2010); 4640 (2011) y 4632 (2012).- Sus gastos de personal fueron de 1030 (2010); 2003 (2011) y 1474 (2012).

Sus pérdidas en explotación pasaron de 35 (2010) a 103 (2011); - 664 (2012) y su resultado del ejercicio de + 63 (2010); - 62 (2011) y - 613 (2012).

Los ingresos trimestrales de 2012 se han visto reducidos respecto a los de 2011 en las cuantías siguientes: Primer trimestre 0, 6% (1093 frente a 1086 MM euros); segundo trimestre 1, 8% (1210 frente a 1188 MM euros); tercer trimestre 1, 4% (1334 frente a 1316 MM euros) y cuarto trimestre 3, 8% (1181 frente a 1.136 millones de euros).

Vigésimo Cuarto.- Los gastos de explotación recurrentes se han incrementado un 7,1% en el período 2010-2012, debido al incremento del precio del combustible, que pasó de 710 dólares/Tn a 1.025 dólares/Tn, lo que supuso un incremento del AKO (asientos-Km ofertados) de 1, 69 euros a 2, 52 euros).

- Del mismo modo, el precio unitario del personal se ha incrementado un 4,6%, aunque la demanda y producción de la compañía se ha reducido un 5, 8% en PKT (pasajeros-KM transportados) y un 5, 6% en AKO.

- Así, aunque el personal de vuelo ha descendido un 4,3% en el período indicado, el coste medio por empleado se ha incrementado un 0, 6%.

- El personal de tierra ha aumentado un 4,8% en el mismo período, aunque el coste unitario por empleado ha aumentado un 3, 4% y en el ámbito corporativo, aunque se ha reducido la plantilla un 21% en el período reiterado, el coste por empleado se ha incrementado un 5%.- Dichos incrementos se causan actualmente por los incrementos del complemento de antigüedad, así como por la promoción por el transcurso del tiempo.

En el período reiterado aunque los ingresos AKO se incrementan un 4, 5%, los costes crecieron un 11, 3%.- En particular el precio hora bloque (unidad productiva que mide el tiempo transcurrido desde que un avión empieza a rodar por la pista hasta que vuelve a quedar inmovilizado después de aterrizar) se incrementó un 15, 8%.

En el sector aeronáutico, el ingreso medio por pasajero, descontando el coste real del combustible, se ha reducido en el período 2003-2012 de 115 dólares por pasajero a 100 dólares.

- La AEA ha publicitado que las compañías europeas han registrados unos resultados negativos de 1.300 MM euros y que se han destruido 17.000 puestos de trabajo Los costes de pasaje por AKO han pasado en la empresa demandada de 7, 78 euros en 2010 a 8, 66 euros en 2012.

- La empresa ha dejado de operar sus rutas deficitarias.

- Así en 2010 se operaban 27 rutas con resultados positivos (123, 7 MM euros) y 64 rutas negativas (208, 6 MM euros), mientras que en 2012 se operan con 17 rutas positivas (57, 7 MM euros) y con 74 rutas negativas (436.6 MM euros).

En 2012 había 3 rutas positivas en el corto radio frente a 19 rutas negativas, abandonándose 14 rutas.- El abandono de rutas negativas en el corto radio ha supuesto reducir las pérdidas de - 83 a - 76 MM euros.

En el medio radio, que arrojó unas pérdidas de 79 MM euros en 2010, se pasó a unas pérdidas de 210 MM euros en 2012.- En 2012 había 7 rutas con resultados positivos frente a 10 rutas negativas, abandonándose 10 rutas, que provocaban un resultado negativo de - 36, 1 MM euros.

En el largo radio se obtuvo un resultado positivo de 79 MM euros en 2010; 61 MM euros en 2011 y 91 MM euros en 2012, debido a la fuerte competencia de las demás empresas del sector.- BRITISH AIRWAYS no opera las rutas a la Habana y Santo Domingo desde Londres y ha dejado de volar a Puerto Rico, aunque mantiene desde 1920 sus vuelos a Johannesburgo.- IBOP ha dejado ese vuelo, que le reportó siempre pérdidas hasta alcanzar - 79 MM euros.- En las rutas, en las que IBOP solapa vuelos con BA (Sao Paulo; México, Miami; Chile y NY, se han incorporado los nuevos aviones de su flota e IBOP está incrementando su cuota de mercado.

IBOP realiza un gran número de funciones y actividades, que no constituyen el núcleo esencial de su negocio, que es el transporte aéreo, como mantenimiento de flotas; aeropuerto; comercialización y estructura corporativa, que se acometen por el grueso de la plantilla, que es esencialmente personal de tierra, compuesto por el personal de tierra, dividido en colectivos de aeropuerto, mantenimiento y carga, que se han incrementado un 4, 8% en el período 2010-2012, cuando el resto de la plantilla ha descendido un 2, 6%.

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 124. 1 a 10 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. Los hechos segundo; cuarto; noveno; décimo; décimo cuarto; décimo quinto; décimo sexto; décimo octavo y vigésimo primero no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS.

b. El primero y tercero del informe de la Inspección de Trabajo, que obran en los folios 217 y siguientes del bloque primero del expediente administrativo del despido colectivo, que aparece en el último descriptor, así como de los expedientes administrativos precedentes, que obran en autos y se tienen por reproducidos.

c. El quinto se tiene por probado en los términos expuestos, porque afecta a presupuestos para la aplicabilidad del Anexo X del VII Convenio de pilotos,

cuya carga probatoria correspondía a los demandantes, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC, sin que practicaran ninguna prueba al respecto.

d. El sexto de los documentos 1.1 a 57 de IBEX, que obran como descripciones 290 a 347 de autos, que fueron reconocidos por los demandantes, así como de las periciales, que obran como descripciones 348 y 349 de autos, que se ratificaron por sus autores en el acto del juicio.

e. El séptimo de los documentos 1 a 10 B, aportados por IAG, que obran en las descripciones 269 a 281 de autos, que fueron reconocidos de contrario.

f. El octavo de los documentos 1 a 5 de IBOP (descripciones 36 a 40 de autos), que fueron reconocidas de contrario y contienen las comunicaciones a la DGE y a los representantes de los trabajadores, así como el acta de 12-02-2013.

g. El undécimo del acta citada y convocatoria para la reunión siguiente, que obran como documentos 9 y 11 de IBOP (descripciones 44 y 46 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

h. El duodécimo de las actas citadas, que obran como documentos 13 y 24 de IBOP (descripciones 48 y 60 de autos), que fueron reconocidas de contrario.

i. El décimo tercero de los documentos 6, 7, 10, 14 y 15.2 de IBOP (descripciones 41, 42, 45, 49 y 51 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

j. El décimo séptimo no fue propiamente controvertido, puesto que la empresa admitió que se dirigió a las tres comisiones para promover el período de consultas de inaplicación del descuelgue, si bien en su escrito a la DGE explica que dicha medida ya estaba incluida en el plan de acompañamiento y que procedía, por consiguiente, que se conociera por el mediador.- Se desprende, en todo caso, de la comunicación a la Autoridad Laboral citada, que obra como documento 27 de IBOP (descripción 63 de autos), que fue reconocida de contrario, así como de los documentos 1 a 12 de IBOP (descripciones 80 a 96 de autos), que fueron reconocidas de contrario y documentan la promoción del

descuelgue del personal de tierra, así como la documentación entregada; de los documentos 1 a 12 de IBOP (descripciones 100 a 116 de autos), que fueron reconocidas de contrario, relacionadas con la inaplicación de TCP y de los documentos 1 a 12 de IBOP (descripciones 119 a 136 de autos), que fueron reconocidas de contrario y documentan lo relacionado con la inaplicación del convenio y el laudo para los pilotos.

k. El décimo noveno de las actas de las reuniones, sintetizadas en un solo documento, que obra como documento 16 de SEPLA (descripción 233 de autos), que fue reconocida de contrario.- La propuesta de acuerdo y el acuerdo definitivo del mediador, suscrito por las representaciones sindicales citadas, obran como documentos 18 y 19 de SEPLA (descripciones 235 y 1236 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

l. El vigésimo de los documentos 17 y 20 a 24 de autos (descripciones 234 y 237 a 241 de autos), que fueron reconocidos de contrario).

m. El vigésimo segundo de los documentos 25 a 35 de SEPLA (descripciones 242 a 252 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

n. El vigésimo tercero de las cuentas auditadas de las mercantiles citadas, que obran como documentos 6.1 7.3 y 37.1 de IBOP (descripciones 85 a 90, 74 y 75 de autos), que fueron reconocidas de contrario, así como del informe pericial de don Juan Carlos, que obra en las descripciones 115, 116 y 124 de autos y tiene crédito para la Sala, por cuanto trabajó con toda la documentación económica y técnica aportada por la empresa, a diferencia del informe de don Juan Carlos, que se aportó en el acto del juicio, quien admitió que no había trabajado con las cuentas del ejercicio 2012, porque no se las proporcionaron, lo que no deja de ser sorprendente, por cuanto las cuentas auditadas de 2012 se entregaron el 4-04-2013, una vez suscritas por sus autores, como anticipamos más arriba.

o. El vigésimo cuarto del informe técnico del despido, que obra como documento 12 de IBERIA (descripción 116 de autos), que fue reconocido de contrario, así como del informe pericial de D. Carlos ya citado con anterioridad.

TERCERO.- El art. 124.4 LRJS prevé que si el período de consultas concluye con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo, como hizo SEPLA, quien demandó también a sindicatos que no habían firmado el acuerdo, personándose en el juicio CGT y STAVLA, quienes se adhirieron a la demanda e hicieron alegaciones, relacionadas en general con las pretensiones de sus propias demandas, que no estaban acumuladas en el presente procedimiento.

La Sala admitió lamentable y mecánicamente el trueque procesal, por el que algunos de los demandados se convirtieron en demandantes, sin que mediara protesta alguna por los demás demandados, quienes interpretaron quizás que el art. 124 permitía la personación como partes de sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación, aunque no lo hubieran promovido, del mismo modo que lo autoriza el art. 155 LRJS.- Dicha opción no es posible en el art. 124, donde los demandados, que compartan la tesis actora, podrán allanarse a sus pretensiones, de conformidad con lo dispuesto en el art. 21 LEC, o pedir una sentencia ajustada a derecho, pero no admite, de ningún modo, que se conviertan en demandantes y aleguen, como sucedió con STAVLA, hechos nuevos, como el excesivo número de despedidos entre el personal de handling y mantenimiento, aunque se trate de divisiones rentables, puesto que dicha alegación comporta objetivamente una variación de la demanda, que provocó indefensión a los demandados y cuya consideración desbordaría, sin duda, conforme a lo dispuesto en el art. 85.1 LRJS, las pretensiones de la demanda de SEPLA, reproducidas más arriba, donde no aparece la más mínima alegación al respecto.

Consideramos, no obstante, que la irregularidad antedicha no nos impide entrar a conocer sobre el fondo del asunto, ni obliga a la anulación de las actuaciones, puesto que CGT y STAVLA se adhirieron formalmente a la demanda, haciendo suyas, por consiguiente, las pretensiones de la misma, lo que nos permite, sin causar indefensión a los demás demandados, conocer sobre las alegaciones de estos sindicatos que estuvieran subsumidas en las causas de pedir de la demanda de SEPLA, pero no podemos entrar a conocer sobre causas nuevas de pedir, alegadas por dichos sindicatos, porque si lo hiciéramos así, provocaríamos manifiesta indefensión a los demás demandados, quienes venía preparados lógicamente para conocer sobre las pretensiones de SEPLA, pero no sobre cualquier otra.

CUARTO.- IBEX e IAG opusieron excepción de falta de legitimación pasiva, oponiéndose SEPLA y los sindicatos que se adhirieron a su demanda, así

como el Ministerio Fiscal, quien defendió la falta de legitimación pasiva de IAG, pero se opuso a la de IBEX.

El presupuesto, para ser considerado parte legítima en un procedimiento, es actuar en el juicio como titular de la relación jurídica u objeto litigioso, a tenor con lo dispuesto en el art. 10 LEC.- El art. 12.1 LEC prevé que podrán comparecer en juicio varias personas, como demandantes o demandados, cuando las acciones que se ejerciten provengan de un mismo título o causa de pedir.

La Sala comparte las alegaciones de IBEX e IAG, por cuanto SEPLA y SEPLAIB dejaron perfectamente claro que no demandan a IBEX y a IAG, porque constituyan un grupo de empresas a efectos laborales o grupo de empresas patológico.- Por consiguiente, si las empresas citadas no son un grupo patológico, no hay razón para codemandarlas en un procedimiento por despido colectivo, promovido por IBOP, que es una empresa del grupo mercantil, al que pertenecen las otras dos y ello con independencia de que se hubiera acreditado, lo que no ha sucedido, que IBEX o IAG se hubieran encargado de determinadas rutas, que anteriormente operaba IBOP, puesto que dicha circunstancia no las convierte en empleadores de los despedidos, quienes nunca prestaron servicios para dichas mercantiles, no existiendo, por consiguiente, razones sólidas para trabarlas en un procedimiento, en el que no se pide su condena.

Cuestión distinta habría sido, si se hubiera alegado y probado que ambas demandadas constituyen un grupo patológico con IBOP, por cuanto de ser así, si serían objetivamente empleadoras de los despedidos y deberían ser condenadas a su readmisión, así como al abono de los salarios de tramitación, si se declarara la nulidad del despido, o a las consecuencias que deriven de la eventual declaración de injustificación del despido.

Así, se ha venido manteniendo por la doctrina judicial y por la jurisprudencia, que han distinguido nítidamente entre los grupos de empresa mercantiles, quienes no responden de las obligaciones de sus empresas partícipes, aunque las mismas se originen completamente en decisiones tomadas por la empresa dominante (TSJ Murcia 22-10-2012, rec. 896/2011; TSJ Galicia 21-11-2012, rec. 22/2012; SAN 11-03-2013, proced. 381/2012; SAN 20-03-2013, proced. 19/2013; SAN 25-02-2013, proced. 19/2013; SAN 20-03-2013, proced. 219/2012), aunque estén obligados a aportar la documentación de todas las

empresas del grupo, cuando no estén obligados a consolidar cuentas, pero las empresas estén radicadas en España, se dediquen a la misma actividad y tengan saldos acreedores y deudores entre sí (SAN 4-06-2013, proced. 1/2013).- Por el contrario, los grupos de empresa a efectos laborales o patológicos responden solidariamente de las responsabilidades de cada una de las empresas del grupo, porque el empresario real es la empresa en su conjunto (STS 19-12-2012, rec. 4340/2011; SAN 26-07-2012, proced. 124/2012; SAN 28-09-2012, proced. 152/2012; 18-12-2012, proced. 257/2012; SAN 25-02-2013, proced. 324/2012 y STS 20-03-2013, rec. 81/2012).

Estimamos, por consiguiente, la excepción de falta de legitimación pasiva, alegada por IBEX e IAG, a quienes absolvemos consecuentemente de los pedimentos de la demanda.

QUINTO.- SEPLA, al ratificar su demanda, alegó que la doctrina emanada de nuestra sentencia de 31-05-2013, proced. 45/2013, no era conocida al redactar la demanda, por lo que la calificó como “hecho nuevo”, que constituía, a su vez, un refuerzo a su pretensión, puesto que si no es posible la negociación del despido colectivo por franjas, debería anularse completamente el despido, por cuanto el período de consultas se negoció por franjas.

No quedó claro a la Sala si SEPLA comparte o no nuestra doctrina, aunque intentó aprovecharla, como anticipamos más arriba, porque subrayó y practicó prueba al respecto, nada menos que una pericial técnico jurídica, en cuyas conclusiones se defendió la aplicación analógica de la negociación por centros, contemplada en los arts. 26, 27 y 28 RD 1483/2012, a la negociación por franjas, que se validó, además, por tratarse de una práctica generalizada en el sector, lo que equivaldría, en la práctica, a considerar que la negociación por franjas en procedimientos de flexibilidad o externa en las empresas aeronáuticas, constituye un uso o costumbre profesional.- SEPLA subrayó, además, que el Gobierno, pese a conocer nuestras sentencias, en las que habíamos declarado “ultra vires” la negociación por centros, regulada en el RD 801/2011, no solo la mantuvo en el actual Reglamento, sino que la potenció, puesto que en el Reglamento precedente era obligado alcanzar el mismo acuerdo en las comisiones de cada centro, mientras que el art. 28.3 RD 1483/2012 posibilita que se alcancen acuerdos diferenciados en cada centro de trabajo.- Las manifestaciones de SEPLA, sobre la regulación de la negociación por centros en el RD 1483/2012, es cierta, aunque pone en entredicho, a nuestro juicio, la coherencia del legislador reglamentario con los objetivos, predicados para el procedimiento de despido colectivo en las exposiciones de

motivos del RDL 3/2012 y en la propia ley 3/2012, en donde se subraya la voluntad de alcanzar soluciones homogéneas en este tipo de procedimientos, lo que se compadece difícilmente con negociaciones por centros, en las que se pueden alcanzar acuerdos diferenciados en el mismo despido colectivo, aunque la crisis afecte a la empresa en su conjunto.

En cualquier caso, la Sala ya se ha pronunciado reiteradamente sobre la negociación por centros, regulada en el Reglamento actual, declarándolas también "ultra vires" en múltiples sentencias, por todas SAN 1-04-2013, proced. 17/2013; 22-04-20013, proced. 82/2013 y 4-06-2013, proced. 1/2013, a cuya doctrina nos remitimos.

La Sala, en efecto, considero "ultra vires" la negociación centro por centro, regulada en el RD 801/2011, por las razones siguientes:

"1º) La Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, expresa en su art. 2.1 que "Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo". En cumplimiento de esta pauta, el art. 51.2 ET regula la sustanciación del período de consultas con los representantes de los trabajadores, precisando aspectos sobre su formalización y contenido. Ni la Directiva ni el art. 51 ET contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros existan, e igual número de posibles acuerdos con contenidos diversos. Presumiendo el sentido común del legislador comunitario y del nacional, cabe interpretar este silencio como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate.

No obstante lo anterior, el RD 801/2011, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, introdujo en su art. 11.2 la posibilidad de articular tantas comisiones negociadoras como centros de trabajo afectados existan, abriendo así la puerta a negociaciones paralelas y a acuerdos con

contenido diverso, a pesar de tener su raíz en un mismo proceso extintivo de naturaleza colectiva.

Lo expuesto deja claro, a nuestro juicio, que el reglamento ha ido más allá del mero desarrollo encomendado, y ello, en palabras del Tribunal Supremo, "determina que proclamemos el carácter ultra vires de la disposición reglamentaria, al contrariar las previsiones de la ley que pretendidamente desarrolla [realmente la modifica]" [STS 28-10-09].

2º) Con independencia del argumento anterior, e incluso dando por buena la validez de la disposición reglamentaria, debe tenerse en cuenta que la misma se pensó para un procedimiento que culminaba con una decisión de la autoridad administrativa, a la que el citado reglamento habilitó para dictar resoluciones parcialmente estimatorias; es decir, podía autorizar despidos en unos centros de trabajo y no en otros (art. 14.4 y 15.2 RD 801/2011). (...) Pero esta opción de autorización administrativa parcial no es trasladable a la resolución judicial que culmina el proceso de impugnación de despido colectivo. El art. 124 LRJS no contempla más que la impugnación del despido en su conjunto y, en consecuencia, en su apartado 11 establece tres contenidos posibles para el fallo, que son alternativos y excluyentes, de modo que la decisión empresarial sólo puede ser ajustada a Derecho, no ajustada a Derecho, o nula. En definitiva, el legislador sigue en la norma procesal su propia concepción unitaria y homogénea del despido colectivo tal como lo regula el art. 51 ET, que ha de recibir, por tanto, una solución judicial de la misma naturaleza.

Si, por el contrario, mantuviéramos que procede el análisis centro a centro, en el caso enjuiciado el fallo tendría que ser mixto (...). Y podría incluso ser más complejo: un mismo despido impugnado colectivamente podría dar lugar a una declaración de nulidad, ajuste a Derecho y desajuste a Derecho al mismo tiempo, según las circunstancias imperantes en cada centro de trabajo. Evidentemente, esta no es la solución que el legislador persigue cuando articula este procedimiento de impugnación colectiva, lo que se corrobora al observar que el art. 8.1 LRJS atribuye su conocimiento a esta Sala siempre que afecte a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma, cuando podía haber fijado reglas competenciales ajustadas a cada centro de trabajo si su intención era parcelar la calificación judicial.

3º) El argumento anterior se ve decisivamente reforzado por el hecho de que, según dispone el art. 124.3 y 13 LRJS, la sentencia dictada en proceso de impugnación colectiva del despido posee efectos de cosa juzgada respecto de los procesos individuales. La complejidad que revestiría la identificación de estos efectos si la calificación fuera múltiple, es un elemento más que hace pensar que el legislador está contemplando una solución única, afectante de modo homogéneo a todas las impugnaciones individuales”.

Sin embargo, el art. 27.2 RD 1483/2012, de 29 de octubre, enmarcado en su título III, que regula las disposiciones comunes a los procedimientos de despido, suspensiones de contrato y reducciones de jornada, prevé que si el procedimiento afecta a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo.- El art. 28.3 de la norma citada, enmarcado también en su título III, contempla que, si el procedimiento afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se considerará que se ha alcanzado acuerdo en el periodo de consultas únicamente en los centros de trabajo donde haya votado a favor del mismo la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de cada centro, lo que constituye novedad importante sobre la regulación reglamentaria precedente y contradice frontalmente el objetivo, confesado por el legislador en la exposición de motivos de la Ley 3/2012, como anticipamos más arriba, de procurar soluciones homogéneas en los despidos colectivos.

Parece claro, por tanto, que el Reglamento permite que el único período de consultas, regulado en los arts.51 y 47 ET, se divida en tantos períodos de consulta como centros de trabajo existan en la empresa, aunque la medida sea común para todos ellos, si bien posibilita, como no podría ser de otro modo, que se negocie globalmente la medida, a tal punto que su art. 26.2 dispone que si la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el procedimiento intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función, lo que ha sido cuestionado por la doctrina científica, puesto que dicha preferencia no puede limitar, de ningún modo, la preferencia legal por las secciones sindicales mayoritarias, contemplada tanto en el art. 47 como en el art. 51 ET (SAN 26-04-2013, proced. 29/2013).- La decisión sobre ambas alternativas corresponde sorprendentemente, según los arts.6.2 y 19.2 RD 1483/2012, al empresario, quien comunicará simultáneamente a la Autoridad Laboral el mismo día, en el que comunica a los representantes de los trabajadores el inicio del período de consultas, si se va a

negociar por centros de trabajo, lo cual descarta cualquier negociación al respecto, al ser imposible negociar el sistema de negociación con la RLT, cuando se notifica simultáneamente a la Autoridad Laboral el mismo día que se notifica a los representantes de los trabajadores el inicio del período de consultas, que se va a negociar centro por centro y conduce al absurdo, si las secciones sindicales decidieran negociar centro por centro, ya que el art. 51.2 ET no deja lugar a dudas: tienen prioridad absoluta para negociar el período de consultas, siempre que acrediten las mayorías precisas, sin que la ley o el reglamento excepcionen dicha primacía negociadora cuando se negocie centro por centro.

Así pues, la regulación reglamentaria, que permite negociar por centros de trabajo un período de consultas, que los arts. 47 y 51 ET consideran único, constituye un *ultra vires*, puesto que el Reglamento ha ido más allá de lo que le encomendaba la norma y lo que es peor, lo ha hecho sin expresar de ninguna manera las razones justificativas de tan sorprendente medida, por las mismas razones expuestas en nuestros pronunciamientos anteriores, aunque debía conocer razonablemente, como subrayó el perito propuesto por SEPLA, nuestros pronunciamientos previos sobre la negociación por centros ajustadas al reglamento precedente.

Defendemos dicho criterio para el despido colectivo y también para las medidas de flexibilidad interna, aunque sea cierto que en los procedimientos de suspensión de contrato o reducción de jornada no se aplica la Directiva Comunitaria 98/59/CE, porque no es menos cierto que el art. 47.1 ET se refiere en todo momento a un solo período de consultas, lo que impide dividirlo en tantos períodos de consulta como centros de trabajo haya en la empresa, especialmente si, como sucede ahora y no sucedía en el RD 801/2011, se pueden alcanzar acuerdos diferenciados en cada centro, siempre que hayan votado a favor la mayoría de la comisión negociadora en cada centro, por cuanto dicha circunstancia supone escindir el período de consultas, que es una manifestación propia de la negociación colectiva, de sus resultados y provocará situaciones judicialmente absurdas.

En efecto, si se alcanza acuerdo en unos centros y en otros no en el mismo procedimiento de suspensión de contratos, que debe impugnarse conjuntamente como razonamos más arriba, nos encontraríamos con que en el centro o centros, donde se alcanzó acuerdo, los tribunales deberían presumir la concurrencia de las causas justificativas en la medida común, que solo podrá impugnarse por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, a tenor con lo

dispuesto en el art. 47.1 ET, mientras que en los demás centros, corresponderá a la empresa probar, además del cumplimiento del procedimiento regulado en el art. 47 ET, la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como la adecuación de la medida a las mismas, lo que quiebra frontalmente el despliegue del principio de igualdad de armas en un proceso que, no se olvide, trata sobre la impugnación de una única medida suspensiva o extintiva, aunque afecte a varios centros de trabajo.- Sucederá lo mismo con los acuerdos, alcanzados en el período de consultas del despido colectivo, aunque no desplieguen presunción de concurrencia de causa, puesto que si se alcanzan acuerdos diferenciados en el mismo despido colectivo, las cargas probatorias variarán sustancialmente en cada centro de trabajo según el resultado alcanzado.

Por otra parte, no podemos despreciar la ventaja, que supone elegir interlocutor en el período de consultas, puesto que si se negocia globalmente habrá de negociarse con una comisión determinada previamente, cuya composición no tiene por qué coincidir con la de cada uno de los centros, especialmente cuando algunos de ellos no tengan representantes de los trabajadores, lo que permitirá desplegar al empleador múltiples opciones negociadoras en un proceso que, volvemos a reiterar, la ley considera único y que no podría desplegar si negocia globalmente.- Así, el empresario puede jugar en la negociación por centros con la rivalidad entre unos y otros centros, lo cual parcela y, consecuentemente, merma la fuerza negociadora de los representantes de los trabajadores, y hace de mayor debilidad a algunos afectados frente a otros, como dijimos en SAN 16-11-2012, proced. 250/2012.

A mayor abundamiento, la negociación por centros impide objetivamente que las secciones sindicales mayoritarias ejerzan su preferencia negociadora, reconocida en el propio art. 26.1 RD 1483/2012, de 29 de octubre, aplicable tanto en los procedimientos de despido colectivo, como en los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada, salvo que admitamos que las secciones mayoritarias negocien centro por centro, lo que constituiría un absurdo manifiesto.

Destacar, por otra parte, que si el período de consultas se negocia por centros y se alcanza acuerdo en algunos y en otros no, la legitimación para su impugnación, de aplicarse mecánicamente el principio de correspondencia, quedaría limitada únicamente a los sujetos, que acrediten dicha correspondencia, lo que supondría, en muchas ocasiones, que sujetos colectivos, legitimados para negociar en los centros, no tendrían

representatividad en otros, lo cual blindaría la medida empresarial.- Se ha descartado, sin embargo, esa posibilidad cuando se negoció por un comité intercentros en dos centros y por una sección sindical en otro, porque se trataba de la misma medida (SAN 1-04-2013, proced. 17/2013).- Se desestimó también la falta de legitimación activa de una de las secciones sindicales, que negoció en uno de los centros de trabajo (SAN 22-04-2013, proced. 82/2013).

Subrayar finalmente, que si la medida es única, el art. 138 en relación con el art. 160 LRJS no permite, al igual que el art. 124.11 LRJS, pronunciamientos judiciales diferenciados en esta materia, al ser impensable que declaremos nula, justificada o injustificada una suspensión de contratos en unos centros de trabajo y ajustada a derecho en los demás, provocando, por otro lado, un despliegue diferenciado de cosa juzgada en los procedimientos individuales.- Sucederá lo mismo con la sentencia de despido colectivo, regulada en el art. 124.11 LRJS, que solo contempla tres posibilidades: nulidad, justificada o injustificada, que no son compatibles con soluciones parciales para cada centro, que activarán, a su vez, efectos de cosa juzgada diferentes en un mismo despido colectivo.

No obstante, algún sector de la doctrina judicial, STSJ Las Palmas 26-02-2013, proced. 18/2012, validó directamente una negociación realizada por centros, anulando la medida en el centro, donde no se alcanzó acuerdo, porque no se le ofertaron las mismas alternativas que al otro centro de trabajo, lo cual nos permite constatar la potencialidad conflictiva de la negociación por centros que, si tiene alguna razón de ser, es precisamente que concurren diferentes causas o diferentes intensidades de las mismas en unos centros con respecto a los demás.

En nuestra sentencia de 31-05-2013, proced. 41/2013, anulamos la suspensión de contratos, promovida por la empresa y negociada por franjas, por las razones siguientes: "Si hemos considerado que el RD 801/2011 era ultravires por habilitar la posibilidad de negociar por centros de trabajo cuando esta opción no está contemplada en la Ley, con mayor razón diremos que no tiene cabida en esta última, y ni siquiera ya en la norma reglamentaria, una negociación por colectivos de trabajadores afectados. Ello parcela artificialmente el período de consultas, convirtiendo a unos trabajadores en rivales de otros, en vez de constituir el banco social conjunto que el legislador ha previsto. En este sentido, razonamos en SAN 16-11-12 (proc. 250/2012): "De acuerdo con esta doctrina, la negociación por centros impuesta por la demandada, dando lugar a acuerdos individualizados tan sólo en algunos de

ellos, en ciertos casos alcanzados con representantes unitarios y en otros con comisiones ad hoc, es contraria a lo dispuesto en el art. 51.2 ET, y por elementales razones de coherencia y convicción, la Sala debe mantener su criterio. Además, en este caso se observa con especial claridad hasta qué punto la tramitación de un despido colectivo por centros degrada las garantías para los trabajadores, puesto que convierte a los centros de trabajo en rivales entre sí, parcela y, consecuentemente, merma la fuerza negociadora de los representantes de los trabajadores, y hace de mayor debilidad a algunos afectados frente a otros." También, en SAN 22-4-13 (proc. 82/2013), mantuvimos que:

"Por lo demás, no podemos desprestigiar la ventaja, que supone elegir interlocutor en el período de consultas, puesto que si se negocia globalmente habrá de negociarse con una comisión determinada previamente, cuya composición no tiene por qué coincidir con la de cada uno de los centros, especialmente cuando algunos de ellos no tengan representantes de los trabajadores, lo que permitirá desplegar al empleador múltiples opciones negociadoras en un proceso que, volvemos a reiterar, la ley considera único, que no podría desplegar si negocia globalmente.- Así, el empresario puede jugar en la negociación por centros con la rivalidad entre unos y otros centros, lo cual parcela y, consecuentemente, merma la fuerza negociadora de los representantes de los trabajadores, y hace de mayor debilidad a algunos afectados frente a otros, como dijimos en SAN 16-11-2012, proced. 250/2012. "Pero es más, el propio RD 801/2011 descarta que en casos de comisiones negociadoras por centros, se puedan alcanzar acuerdos en unas sí y en otras no, exigiendo que el acuerdo final se alcance en todas ellas (art. 14.4 RD: "Si el expediente de regulación de empleo afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se requerirá que se hubiera alcanzado el acuerdo en todas ellas"). Es decir que, incluso admitiendo a efectos dialécticos la validez de varias comisiones negociadoras -que, insistimos, ni siquiera este reglamento las contempla diversificadas por colectivos, sino solo por centros-, se requiere de todos modos un acuerdo final y conjunto. Y en el caso que nos ocupa, nada hace pensar que las negociaciones se concibieran para confluir en una decisión final unitaria".

La Sala mantiene la validez de la doctrina expuesta, aunque la negociación por franjas para grupos de trabajadores con perfil específico esté regulada en el art. 87.1 ET, puesto que dicho precepto avala una modalidad negociadora del convenio colectivo propia de las épocas de bonanza económica, en la que grupos de trabajadores con gran poder de contratación rompían la unidad

negociadora del convenio de empresa para alcanzar sus reivindicaciones propias, fuere cual fuere la suerte de los demás trabajadores con menor poder de contratación, lo cual les habilita, como es natural, para controlar su interpretación y/o aplicación y les legitima exclusivamente para negociar los procedimientos de inaplicación, contemplados en el art. 82.3 ET, puesto que las secciones sindicales, que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados, a través de votación personal, libre y secreta, son los únicos legitimados para negociar la inaplicación del convenio franja, por cuanto ellas fueron quienes lo negociaron.

No compartimos, sin embargo, aunque sea práctica generalizada en el sector, que en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos, reducción de jornada, traslado colectivo o modificación sustancial de empresa por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pueda negociarse por franjas, porque si la crisis es de la empresa, la negociación de los períodos de consulta de las medidas de flexibilidad interna o externa, salvo la inaplicación de convenios por las razones ya expuestas, deben negociarse unitariamente, porque esa es la única posibilidad prevista en los arts. 40, 41, 47 y 51 ET, que regulan un único período de consultas, sin que concurra, a nuestro juicio, la identidad de razón, exigida por el art. 4.1 CC, para la aplicación analógica de la negociación por centros, por cuanto en el mismo centro pueden coincidir trabajadores de todas las franjas, ni pueda admitirse tampoco que los usos y costumbres profesionales, por muy arraigados que estén en el sector, primen sobre la ley, a tenor con lo dispuesto en el art. 3 ET, en aplicación del principio de jerarquía normativa, asegurado por el art. 9.3 CE.- Por lo demás, la negociación por franjas promoverá, como ha sucedido históricamente, soluciones heterogéneas dentro del mismo despido colectivo, que es exactamente lo contrario a la homogeneidad pretendida por el legislador y promueven una negociación ineficiente cuando se enfrentan a problemas globales de la empresa, al ser impensable acometer la reestructuración de una empresa en crisis con comisiones de trabajadores, que colocan en primer término sus intereses profesionales o corporativos frente al interés general, que afecta a la empresa y al conjunto de sus trabajadores por otra.

Así pues, si quedara acreditado que la negociación período de consultas del despido colectivo, promovido por IBOP el 12-02-2013, se realizó por franjas, sobre lo que nos pronunciaremos más adelante, la consecuencia inexorable sería la nulidad de la medida, porque contraviene expresamente el art. 2 de la Directiva 1998/59/CE, en relación con lo dispuesto en el art. 51.2 ET, que solo prevén un período de consultas único entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

SEXTO.- El Anexo X del VII Convenio de pilotos dice textualmente lo siguiente:
“Anexo X: Desarrollo de la producción y protección de puestos de trabajo Se incorpora al texto del Convenio Colectivo el presente Anexo, que contiene medidas relacionadas con la protección de los puestos de trabajo, con la producción y con las consecuencias laborales de eventuales operaciones societarias, y determina la vigencia que para cada una de ellas se establece.

Protección de puestos de trabajo

I. Con las excepciones de los apartados sobre regulación del wet lease y de Franquicias, que se desarrollan más adelante, todo avión de Iberia L.A.E., S. A., (propio o en dry lease) o con imagen de Iberia L.A.E., S. A., (color y logotipo), será volado por Pilotos de Iberia L.A.E., S.A.

II. La Compañía se compromete a no realizar Expedientes de Regulación de Empleo que afecten a los Pilotos de Iberia L.A.E., S. A., sin acuerdo entre las partes, mientras exista producción en régimen de wet-lease.

III. Si la producción en propio de Iberia (realizada por pilotos de Iberia) medida en Horas Bloque pasaje anuales, se sitúa por debajo de 450.000 horas a partir de 2010, cualquier disminución adicional de la producción comenzará por el wetlease.

IV. De existir producción con wet-lease en la programación, se atenderá en primer lugar a la calidad de la producción correspondiente a los Pilotos de Iberia L.A.E., S. A.

Garantía de mantenimiento de empleo Hasta el 31 de diciembre de 2009 Iberia L.A.E., S. A., garantiza el mantenimiento del empleo de cada uno de los Tripulantes Pilotos fijos, en situación de activo en vuelo, que forman parte de la plantilla al día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Para hacer efectiva la garantía a que se refiere el párrafo anterior, Iberia se compromete, durante el periodo referido, a no realizar extinciones contractuales del colectivo de Pilotos por las causas establecidas en los arts. 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, salvo acuerdo con Sepla-Iberia.

Regulación del Wet lease I. La Compañía podrá realizar en régimen de wet-lease una producción que no supere el 5% del total de la producción de Horas Bloque pasaje anuales (horas voladas por pilotos de Iberia más horas voladas en régimen de wet-lease).

En función del calendario de recuperación del wet-lease previsto y recogido en el punto II de este apartado, desde 31 de octubre de 2009, fecha prevista de finalización de la recuperación del wet-lease en dicho calendario, Iberia L.A.E., S.A., no podrá realizar producción en régimen de wet-lease hasta 31 de octubre de 2011. Desde 1 de noviembre de 2011 hasta 31 de octubre de 2012 Iberia L.A.E., S. A., podrá realizar en régimen de wet-lease una producción que no supere el 3% del total de la producción de Horas Bloque pasaje anuales (horas voladas por pilotos de Iberia más horas voladas en régimen de wet-lease).

II. A partir del mes noviembre de 2009 y con vigencia exclusivamente durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013, la Compañía asume el compromiso de que la producción en régimen de wet-lease no se utilice para vuelos de más de 6 horas de tiempo de vuelo.

El calendario previsto para cumplir el punto anterior, se establece en el mantenimiento de dos aviones A340 hasta 31 de octubre de 2009. Si este calendario previsto, en base al cual se han determinado las fechas y periodos citados, se anticipase, en igual medida se anticiparán dichas fechas y periodos.

Franquicias En los contratos de franquicia actualmente suscritos por Iberia L.A.E., S. A., así como en los que en el futuro pueda suscribir, se aplicará, hasta 31 de diciembre de 2011, una limitación consistente en que no puedan llevarse a cabo las operaciones previstas en la franquicia con aviones con más de 90 plazas y/o un peso máximo certificado superior a 42.000 Kg.

Iberia se compromete a no llevar a cabo ninguna franquicia para operaciones de Largo Radio (vuelos de más de 6 horas de tiempo de vuelo) sin acuerdo con la Sección Sindical de Sepla en Iberia.

Cambio en la titularidad de Iberia L.A.E., S.A.

I. De producirse, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un cambio de control en Iberia L.A.E., S. A., como consecuencia de la fusión de ésta con otra empresa, Iberia L.A.E., S. A., garantiza que respetará los contratos y las condiciones de trabajo de sus Tripulantes Pilotos siéndoles de aplicación el Convenio Colectivo al que se incorpora este Anexo hasta el final de su vigencia en los términos legalmente previstos.

II. De producirse, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la adquisición por otra u otras empresas del control de Iberia L.A.E., S. A., manteniéndose sin embargo ésta como empresa independiente, Iberia L.A.E., S.A., garantiza el respeto de los contratos y de las condiciones de trabajo de sus Pilotos, que se regirán por el Convenio Colectivo aplicable en cada momento suscrito entre Iberia L.A.E., S. A., y la Sección Sindical de Sepla en Iberia.

III. Iberia L.A.E., S. A., informará a la Sección Sindical del Sepla en Iberia de toda operación que implique algún supuesto recogido en este apartado.

Adquisición por parte de Iberia L.A.E., S. A., del control sobre otra compañía aérea con la finalidad de fusionarla. De producirse la adquisición por parte de Iberia L.A.E., S. A., del control sobre otra compañía dedicada a la operación aérea con la finalidad de fusionarla, Iberia L.A.E., S. A., asume el compromiso de negociar con la sección sindical del Sepla en Iberia las condiciones laborales de una eventual fusión. A falta de acuerdo transcurridos dos años desde el inicio de la negociación, se podrá producir la fusión siendo aplicable la legislación vigente en ese momento.

Adquisición por parte de Iberia L.A.E., S.A. del control sobre otra compañía aérea sin la finalidad de fusionarla.

1. De producirse la adquisición por parte de Iberia L.A.E., S. A., del control sobre otra compañía dedicada a la operación aérea sin que se lleve a cabo la fusión de ambas Compañías, Iberia L.A.E., S. A., garantiza: 1. El respeto de los contratos y de las condiciones de trabajo de los tripulantes pilotos de Iberia, que se regirán por el Convenio Colectivo al que se incorpora este Anexo, hasta el final de su vigencia en los términos legalmente previstos, salvo pacto en contrario entre Iberia L.A.E., S. A., y la sección sindical del Sepla en Iberia.

2. Que la actividad a o desde el hub (Madrid) que tenga la compañía adquirida, medida en Horas Bloque Pasaje anuales, en el momento de la adquisición del control será la máxima actividad que pueda realizar dicha compañía a o desde el hub (Madrid) con código IB (incluido código compartido con Iberia) o con cualquier otro código derivado de la fusión de British e Iberia (incluido código compartido entre ellas), salvo lo dispuesto en el punto 3.

De producirse, en el plazo máximo de 6 meses desde la adquisición del control, una reestructuración (reducción de la actividad) de la compañía adquirida, la actividad máxima a o desde el hub (Madrid) de la misma, medida en Horas Bloque pasaje anuales, que asuma la compañía reestructurada será el máximo que pueda realizar la misma a o desde el hub (Madrid) con código IB (incluido código compartido con Iberia) o con cualquier otro código derivado de la fusión de British e Iberia (incluido código compartido entre ellas), salvo lo dispuesto en el punto 3.

3. En el caso de que se produjese un incremento de la actividad de Iberia, medida en Horas Bloque pasaje anuales, la compañía adquirida podrá crecer a o desde el hub (Madrid) con código IB (incluido código compartido con Iberia) o con cualquier otro código derivado de la fusión de British e Iberia (incluido código compartido entre ellas), proporcionalmente al citado incremento de la actividad de Iberia medida también en Horas Bloque pasaje anuales.

4. En el caso de que se produjese una disminución de la actividad de Iberia medida en Horas Bloque pasaje anuales, la compañía adquirida decrecerá a o desde el hub (Madrid) con código IB (incluido código compartido con Iberia) o con cualquier otro código derivado de la fusión de British e Iberia (incluido código compartido entre ellas), proporcionalmente a la citada disminución de la actividad de Iberia medida también en Horas Bloque pasaje anuales.

5. Que, hasta el 31 diciembre 2011, de producirse la adquisición por Iberia del control sobre otra compañía, manteniéndose la compañía adquirida como empresa independiente, durante cuatro años desde la fecha de tal adquisición y, única y exclusivamente, por los efectos derivados de tal adquisición: Se mantendrán el empleo y la ocupación efectiva de cada uno de los Tripulantes Pilotos fijos que formen parte de la plantilla de Iberia L.A.E., S. A., al día en que se ejecute dicha adquisición.

No se realizarán Expedientes de Regulación de Empleo, por este motivo (la adquisición), sin acuerdo de las partes.

6. Hasta el 31 de diciembre de 2012, Iberia se compromete a no facilitar con código IB (incluido código compartido con Iberia) o con cualquier otro código derivado de la fusión de British e Iberia (incluido código compartido entre ellas) a aquellas operaciones de Largo Radio (vuelos de más de 6 horas de tiempo de vuelo) a o desde el hub (Madrid) y a o desde Barcelona de otras compañías aéreas en las que Iberia tenga el control.

En el supuesto de que finalmente se llevara a efecto la fusión se estaría a lo dispuesto en el apartado anterior denominado «adquisición por parte de Iberia L.A.E., S. A., del control sobre otra compañía aérea con la finalidad de fusionarla (normativo)».

Expedientes de regulación de empleo. En el caso que ambas partes acordaran la realización de un Expediente de Regulación de Empleo, la negociación del Plan Social analizará medidas que permitan reducir y atenuar sus consecuencias para los Pilotos y posibiliten la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

Dichas medidas podrán ser: bajas incentivadas, prejubilaciones, recolocación diferida, novaciones a empleo estable, derecho preferente de reincorporación en los supuestos de extinción de contrato de trabajo, etc.

Fusión Vueling-clickair

I. De producirse la fusión de Vueling-Clickair, Iberia L.A.E., S. A., garantiza:

1. El respeto de los contratos y de las condiciones de trabajo de los tripulantes Pilotos de Iberia, que se regirán por el Convenio Colectivo al que se incorpora este Anexo, hasta el final de su vigencia en los términos legalmente previstos, salvo pacto en contrario entre Iberia L.A.E., S. A., y la sección sindical del Sepla en Iberia.

2. La actividad, a o desde el hub (Madrid), que tenga la compañía resultante, medida en Horas Bloque Pasaje anuales en el momento de dicha fusión, será la máxima actividad que pueda realizar dicha compañía resultante a o desde el hub (Madrid) con código IB (incluido código compartido con Iberia) o con cualquier otro código derivado de la fusión de British e Iberia (incluido código compartido entre ellas), salvo lo dispuesto en los párrafos siguientes.

De producirse, en el plazo máximo de 6 meses desde la fusión, una reestructuración (reducción de la actividad) de la compañía Vueling en sus vuelos a o desde el hub (Madrid), la actividad máxima a o desde el hub (Madrid) de la misma, medida en Horas Bloque pasaje anuales, que asuma la compañía reestructurada será el máximo que pueda realizar la misma a o desde el hub (Madrid) con código IB (incluido código compartido con Iberia) o con cualquier otro código derivado de la fusión de British e Iberia (incluido código compartido entre ellas), salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

En el caso de que se produjese un incremento de la actividad de Iberia, medida en Horas Bloque pasaje anuales, la compañía resultante de dicha fusión podrá crecer a o desde el hub (Madrid) con código IB (incluido código compartido con Iberia) o con cualquier otro código derivado de la fusión de British e Iberia (incluido código compartido entre ellas), proporcionalmente al incremento de la actividad de Iberia medida también en Horas Bloque pasaje anuales.

En el caso de que se produjese una disminución de la actividad de Iberia medida en Horas Bloque pasaje anuales, la compañía resultante de la fusión decrecerá a o desde el hub (Madrid) con código IB (incluido código compartido con Iberia) o con cualquier otro código derivado de la fusión de British e Iberia (incluido código compartido entre ellas), proporcionalmente a la citada

disminución de la actividad de Iberia medida también en Horas Bloque pasaje anuales.

3. No facilitar código IB u otro código derivado de la fusión de British e Iberia a aquellas operaciones de Largo Radio (vuelos de más de 6 horas de tiempo de vuelo) que pueda realizar la compañía resultante de esta fusión.

Fusión British Airways-Iberia L.A.E., S.A.

Adicionalmente a lo dispuesto en el apartado cambio en la titularidad de Iberia L.A.E., S. A., de producirse la fusión de British Airways-Iberia L.A.E., S. A., o cualquier otra operación societaria equivalente que afecte a la estructura de capital de ambas entidades y con las excepciones de la producción que Iberia L.A.E., S.A., pueda realizar en base a los apartados contenidos en este Anexo de: regulación de wet-lease, Franquicias, adquisición por parte de Iberia del control sobre otra compañía aérea sin la finalidad de fusionarla y fusión de vuelingclickair, Iberia L.A.E., S. A., garantiza: Que los vuelos de Largo Radio (más de 6 horas de tiempo de vuelo) incluidos los vuelos de código compartido entre Iberia y British Airways a/y desde el hub (Madrid), serán realizados por Pilotos de Iberia L.A.E., S.A.

Que los vuelos de la ruta entre los hubs de Madrid (Barajas)-Londres (Heathrow), o aquellos hubs que los sustituyan, serán realizados, al menos en un 50%, por pilotos de Iberia L.A.E., S. A.

Que, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, los vuelos de alimentación a Madrid serán realizados por Pilotos de Iberia L.A.E., S. A.

Si se produce otra futura fusión de Iberia o cualquier otra operación societaria equivalente que afecte a la estructura de capital de Iberia y de la otra compañía con la que se fusione o realice la operación equivalente, Iberia y la Sección Sindical de Sepla en Iberia negociarán unas condiciones que contemplen los aspectos recogidos en este apartado, adaptadas a las particularidades de esta nueva fusión u operación societaria.

Joint Business Agreement. Si se alcanzara un acuerdo, en el proceso de negociación actualmente mantenido al efecto, de Joint Business Agreement entre Iberia, American Airlines y British Airways, y única y exclusivamente en el marco del desarrollo de dicho acuerdo, Iberia mantendrá el porcentaje de capacidad que tenga en el inicio de la Joint Business Agreement sobre el total de la producción de la misma (USA, Canadá, México con Europa). Para el cálculo de este porcentaje se tomarán en consideración periodos de 3 años”.

SEPLA y SEPLAIB denuncian, que IBOP no han respetado las garantías, contenidas en el ANEXO X del VII Convenio, por lo que consideran se ha vulnerado su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva, protegidos por los arts. 28.1 y 37.1 ET.- Denuncian, del mismo modo, que la empresa no ha respetado el acuerdo de 2-01-2013, sin que podamos compartir ninguno de esos reproches.- No coincidimos con los demandantes, porque se ha demostrado cumplidamente, a nuestro juicio, que el ANEXO X del VII Convenio de pilotos está derogado, puesto que no se mantuvo expresamente en el laudo arbitral de 24-05-2012, ni en su aclaración de 12-06-2012, ni en el laudo de 21-12-2012, lo cual descarta cualquier incumplimiento empresarial en esta materia y si no ha habido incumplimiento empresarial del Anexo X del VII Convenio de pilotos, no se ha demostrado indicio alguno de concurrencia de vulneración del derecho a la libertad sindical, exigido por el art. 181.2 LRJS.- No se ha infringido tampoco lo pactado en el acuerdo de 2-01-2013 (hecho probado cuarto), porque la operatividad de sus compromisos, como admitieron pacíficamente los demandantes, dependía de alcanzar acuerdo a 31-01-2013, lo cual no ha sucedido.

SÉPTIMO.- El despido colectivo no es una potestad soberana del empresario, quien está obligado, cuando tenga la intención de efectuar un despido colectivo, a consultar previamente, en tiempo hábil, con los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo (art. 2.1 Dir. 98/59/CEE).

El período de consultas se constituye, de este modo, en una manifestación específica de la negociación colectiva, que debe versar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos (art. 2.2 Directiva).

- Así pues, estamos ante una negociación finalista, que obliga por igual a empresarios y a los representantes de los trabajadores, quienes deben procurar alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe (STJCE 16-07-2009).

Se trata, por tanto, de una negociación colectiva compleja, que exige al empleador proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines.

- Se entiende por información pertinente, a tenor con el art. 2.3 Directiva la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil (STJCE 10-09-2009).- Dicha información no puede eludirse, siquiera, aunque la empresa esté en proceso de liquidación (STJCE 3-03-2011, EDJ 2011/8346).

- Tampoco es eludible cuando la decisión ha sido tomada por la empresa dominante (art. 2.4 Directiva y art. 51.8 ET), lo cual obligará efectivamente a acreditar que concurre una sociedad dominante, cuya carga probatoria corresponderá a quien lo denuncie (STSJ Cataluña 15-10-2012, proced. 32/2012).

La obligación empresarial de proporcionar información pertinente a los representantes de los trabajadores se cumple, tal y como dispone el art. 64.1 ET, cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, sin que los trabajadores puedan imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas (SAN 1-04-2013, proced. 17/2013 y 4-04-2013, proced. 63/2013).- Dicha información habrá de versar necesariamente sobre las causas, alegadas por el empresario, así como sobre su adecuación a las medidas propuestas (SAN 21-11-2012, proced. 167/2012).- Si no se hiciera así, si la información aportada no permitiera alcanzar razonablemente los fines perseguidos por el período de consultas, la consecuencia sería la nulidad de la medida, a tenor con lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS (STS 30-06-2011; 18-01-2012 y 23-04-2012 y SAN 7-12-2012, proced. 243/2012 y 19-12-2012, proced. 251/2012) La segunda fase del período de consultas es propiamente la negociación, que consiste, conforme

dispone el art. 64.1 ET, en un intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre la propuesta empresarial y las alternativas que permitan evitarla, reducirla o atenuar sus consecuencias.- La negociación deberá ajustarse a las reglas de buena fe.- Habrán de acreditarse propuestas y contrapropuestas (STS 30-06-2011; STSJ Asturias 2-07-2010 y SAN 21-11-2012, proced. 167/2012).

Si la negociación fue inexistente, limitándose la empresa a exponer su posición, inamovible, de proceder a tramitar el ERE fijando la indemnización mínima legal, se entiende que el despido debe declararse nulo (STSJ Madrid 30-05-2012, rec. 17/2012, confirmada por STS 20-03-2013, rec. 81/2012 y STSJ País Vasco 11-12-2012, proced. 19/2012).- La negociación se produce efectivamente, si se acreditan propuestas y contrapropuestas, lo que sucederá normalmente cuando se aceptan parcialmente algunas de las contrapropuestas (SAN 21-11-2012, proced. 167/2012).- Así, se ha entendido conforme a derecho pactar un acuerdo marco de ejecución progresiva de la medida (SAN 25-02-2013, proced. 324/2012); si concurre causa, la empresa no está vinculada a compromisos previos de no extinguir contratos (STSJ Madrid 8-02-2013, rec. 73/2012); quiebra la buena fe, cuando la empresa comunica los despidos antes de concluir el período de consultas (SAN 15-10-2012, proced. 162/2012); no vulnera el deber de negociar de buena fe la no aportación de las cuentas anuales de otra empresa, cuando no forma parte del mismo grupo de empresas (STSJ Cataluña 15-10-2012, proced. 32/2012), pero si cuando forma parte del mismo grupo de empresas, quien no estaba obligado a consolidar, pero si debió aportarse la información de todas las empresas, porque concurrían las exigencias del art. 4 ET (SAN 4-06-2013, proced. 1/2013); si la empresa tiene un déficit de tal magnitud, que está obligada a cerrar, no vulnera la buena fe comercial mantener dicha posición a lo largo de la negociación (SAN 20-03-2013, proced. 219/2012); si la empresa acredita que su capacidad productiva es muy superior a la demanda de bienes y servicios justifica la extinción por causas productivas (SAN 4-04-2013, proced. 66/2013).

El art. 8 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, precisa de menor a mayor qué medidas deben considerarse para evitar o reducir los convenios colectivos, o atenuar sus consecuencias, cuya consideración constituye regla de buena práctica para ambas partes:

1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:

a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.

b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.

b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente,

en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.

c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.

f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

El tercer requisito, exigido por el art. 2.3 de la Directiva, es que el período de consultas se efectúe en tiempo hábil, entendiéndose como tal el necesario para que los representantes de los trabajadores reciban, asimilen la información pertinente y estén en condiciones de negociar los objetivos del período de consultas.

OCTAVO.- SEPLA y SEPLAIB denuncian que el procedimiento de despido ha caducado, de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.4 RD 1483/2012, porque desde el 14-03-2012, día siguiente a la suscripción del acuerdo propuesto por el mediador, hasta el 3-04-2013, fecha de notificación de los despidos colectivos a los representantes de los trabajadores, transcurrieron dieciséis días hábiles, sin que podamos compartir dicha manifestación, porque en dicho período hubo tres domingos (17, 24 y 31 de marzo) y tres festivos (18, 28 y 29 de marzo), por lo que no transcurrieron dieciséis días hábiles entre ambas fechas, sino quince días hábiles, que es el plazo previsto en la norma antes dicha.

NOVENO.- Los demandantes denunciaron, en segundo lugar, que no estaban vinculados por el acuerdo, alcanzado mayoritariamente el 13-03-2013, porque no suscribieron ni la propuesta de acuerdo, promovida por el mediador, ni el acuerdo definitivo suscrito por la empresa y la mayoría de los representantes de los trabajadores, concluyendo, por consiguiente, que no había existido propiamente período de consultas.

Destacaron, a estos efectos, que en el encargo de mediación no se pidió al mediador más que facilitar la consecución de un acuerdo en el período de consultas que, al haberse negociado por franjas (hecho probado octavo), debió proponerse a cada una de las tres comisiones negociadoras y no de manera global, como finalmente se hizo.- Denunció en el fundamento de derecho tercero de su demanda, que trataremos conjuntamente con el fundamento de derecho segundo b de la demanda, que el acuerdo de 13-03-2013 se alcanzó en fraude de ley, por cuanto al mediador solo se le encomendó que mediara en el período de consultas del despido y no solo resolvió sobre dicho proceso, sino que extendió su mandato al procedimiento de inaplicación de los tres convenios colectivos, promovido por la empresa el 1-03-2013, que solo le había encomendado la empresa.- IBOP, como anticipamos más arriba, sostuvo que la inaplicación de los tres convenios estaba contemplada de modo pormenorizado en el plan de acompañamiento, lo que es absolutamente cierto y que el mediador estaba plenamente legitimado para tratar globalmente sobre la inaplicación de los tres convenios, porque desde el 22-02-2013 se negoció globalmente y no por franjas.- Defendió, por otra parte, que la promoción del procedimiento de inaplicación del convenio del 1-03-2013 era simplemente cautelar, puesto que, si la mediación hubiera terminado sin acuerdo, la empresa podría haber ejecutado los despidos colectivos, pero no podría ejecutar las medidas de flexibilidad interna, por lo que promovió paralelamente dicho procedimiento para asegurar la inaplicación del convenio, llevándolo, en su caso, a la CCNCC.

Como anticipamos más arriba, si la negociación del período de consultas del despido colectivo se hubiere realizado por franjas, la consecuencia sería inexorablemente la nulidad del despido colectivo en aplicación de la doctrina citada más arriba.- Debemos despejar, por tanto, si la encomienda de mediación, asumida unánimemente por las partes el 22-02-2013, supuso un cambio de modelo de negociación global, a lo que anticipamos desde ahora una respuesta positiva.

La respuesta ha de ser inequívocamente positiva, porque los negociadores encomiendan al mediador facilitar el citado período de consultas para llegar a un acuerdo y subrayamos acuerdo, porque si la intención de los negociadores hubiera sido que el mediador mediara en cada una de las comisiones, se lo habrían encomendado así, lo que descartaría la utilización del acuerdo singular, para facilitar acuerdos en plural.- Por lo demás, se ha acreditado que las reuniones, mantenidas entre los representantes de los trabajadores y el mediador los días 6, 7 y 11-03-2013, fueron unitarias, sin que en las actas de dichas reuniones conste protesta alguna por parte de SEPLA, quien manifestó que debía someter la propuesta, que era obviamente unitaria, a sus afiliados, lo que hizo efectivamente, acreditando, con sus propios actos, que el proceso negociador se convirtió en proceso unitario desde la fecha indicada, lo cual subsanó, a nuestro juicio, su irregularidad inicial, puesto que el art. 51.2 ET, en relación con el art. 28.4 del Reglamento posibilitan que el empresario y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período, que es exactamente lo aquí sucedido.

Por consiguiente, si los negociadores del período de consultas encomendaron al mediador que facilitara el período de consultas para llegar a un acuerdo en el procedimiento de despido y se alcanza finalmente acuerdo con el 81, 08% de los representantes de los trabajadores, se hace evidente, que el acuerdo citado vincula a todos los demás sindicatos, que no lo firmaron, por cuanto el acuerdo de mediación sustituye al período de consultas a todos los efectos y es más que evidente que el 82, 08% de los representantes de los trabajadores colma con creces las exigencias del art. 28.1 RD 1483/2012, donde se exige que los acuerdos del período de consulta obtengan el respaldo de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

En el fundamento de derecho séptimo precisamos que no solo es legalmente posible, sino que es voluntad del legislador que en el período de consultas se negocie, entre otras alternativas, para evitar o reducir los efectos del despido en del plan de acompañamiento, la inaplicación del convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el art. 82.3 ET.- Se ha probado aquí, tratándose, en todo caso, de un hecho pacífico que, entre las medidas del plan de acompañamiento, entregadas por la empresa a la DGE y a los representantes de los trabajadores, se encontraban entre otras, la inaplicación de los tres convenios, así como la inaplicación del IPC del año 2012, entre otras medidas.-

Consideramos, por consiguiente, que el mediador estaba legitimado para pronunciarse globalmente sobre dichas medidas, entre ellas la inaplicación de los tres convenios de la empresa, porque ese pronunciamiento constituía notoriamente una de las vías para facilitar el acuerdo, encomendado por todos los negociadores, por lo que consideramos que no ha excedido en absoluto el mandato recibido el 22-02-2013.

Resta por despejar, si la promoción formal del procedimiento de inaplicación del convenio, instado por la empresa el 1-03-2013, vicia el procedimiento de mediación, por cuanto se ha probado que la empresa solicitó al mediador que se pronunciara expresamente sobre dicho procedimiento y así lo manifiesta el propio mediador, quien afirma que ha concluido con acuerdo el procedimiento de mediación de despido e inaplicación del convenio, a lo que adelantamos una respuesta negativa.- Nuestra respuesta no es negativa, porque aceptemos la tesis empresarial, según la cual promovió cautelarmente la medida, para el supuesto de que el proceso de mediación concluyera sin acuerdo, porque si hubiera sido así, debería haber abierto paralelamente la negociación con los representantes de los trabajadores, en esta ocasión en comisiones franjas, puesto que se trataba de descolgarse de tres convenios franja, lo que no hizo de ningún modo, de manera que, si el proceso de mediación hubiera concluido sin acuerdo el 13-03-2013, ya no tendría tiempo para tramitar el período de consultas paralelo de inaplicación del convenio.- Creemos, sin embargo, que la iniciativa empresarial, asumida aparentemente por el mediador como procedimiento diferenciado del despido colectivo no vicia el procedimiento de mediación, porque se trata sencillamente de una medida redundante, por cuanto el mediador tenía ya encomendado pronunciarse sobre la inaplicación de los tres convenios en el período de consultas del despido colectivo, asumiéndose hasta tal punto por todos los negociadores, que todos ellos, salvo alguna excepción, lo plantearon a sus afiliados o a las asambleas de trabajadores como un todo, lo que hacía completamente innecesario promover paralelamente el procedimiento de inaplicación del convenio, siendo revelador, que en el escrito, dirigido por IBOP a la DGE el 1-03-2013, así como a los representantes de los trabajadores, subrayara que la inaplicación se promovía en el marco del art. 8 RD 1483/2012, acreditando, de este modo lo artificioso e inútil de la medida, que no ha causado, a nuestro juicio, ningún tipo de indefensión a los demandantes, quienes supieron en todo momento, que el proceso era único y que el mediador se iba a pronunciar sobre el despido y también sobre las medidas de acompañamiento, como se resalta en el propio acuerdo de mediación, suscrito finalmente por la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Descartamos, por tanto, que no haya habido período de consultas, así como su celebración en fraude de ley y mantenemos la vinculación absoluta de lo allí acordado para todos los sindicatos, que encomendaron la mediación a D. Gregorio.

DÉCIMO.- Los demandantes denunciaron, que no se les entregó toda la documentación pertinente para que el período de consultas alcanzara sus fines, por lo que solicitaron la nulidad del despido, de conformidad con lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS.

La información pertinente a los representantes de los trabajadores, exigida por el art. 2 de la Directiva Comunitaria, es aquella que permite que el período de consultas alcance sus fines y se cumple, tal y como dispone el art. 64.1 ET, cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, sin que los trabajadores puedan imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas (SAN 1-04-2013, proced. 17/2013 y 4-04-2013, proced. 63/2013).

Se ha probado, que la empresa entregó toda la documentación, exigida por el art. 51.2 ET, así como por los arts. 4 y 5 RD 1483/2012, salvo las cuentas consolidadas de 2012, que se entregaron en cuando la empresa dispuso de ellas el 4-03-2013, habiendo entregado anteriormente las cuentas provisionales de ese año debidamente firmadas por sus administradores.- Se ha probado también, que entregó además documentación complementaria en la reunión, que mantuvo con SEPLA el 21-02-2013, en cuya acta encontramos una explicación pormenorizada y razonada de por qué no se entregaba más documentación.- Se ha probado, por otra parte, que en el encargo de mediación a D. Gregorio se le encomendó que dejara constancia de que se habían cumplido los trámites previstos para el período de consultas, probándose también que el Inspector de Trabajo consideró adecuada la documentación aportada por la empresa.- Se ha probado finalmente que la documentación aportada, aunque todos los sindicatos pidieron documentación adicional de modo similar a la pedida por SEPLA en las reuniones con la empresa, ha permitido alcanzar un acuerdo, suscrito nada menos que por el 81, 08% de la empresa, lo cual permite concluir que los representantes de los trabajadores dispusieron de la documentación pertinente para alcanzar acuerdo durante el período de consultas.

Por lo demás, correspondía a SEPLA y a SEPLAIB acreditar, que la documentación aportada era decisiva para alcanzar acuerdo en el período de consultas, sin que practicaran ninguna prueba al respecto, limitándose a realizar argumentaciones genéricas sobre su necesidad, que no nos parecen convincentes y que no tienen entidad suficiente como para anular un acuerdo, alcanzado tras una mediación de alto nivel, que convenció a la empresa y a la mayoría de los representantes de los trabajadores, sin que se haya probado, que SEPLA y SEPLAIB exigieran al mediador la aportación de documento alguno.- Sucede lo mismo con la prueba pericial, practicada a iniciativa de STAVLA, en la que el perito admitió que no había dispuesto de toda la documentación que se aportó por la empresa demandada, mientras que CGT no practicó prueba alguna al respecto.

UNDÉCIMO.- SEPLA y SEPLAIB denuncian también que se está aplicando fraccionadamente el acuerdo de 13-03-2013, lo cual constituye, a su juicio, un abuso de derecho, sin que podamos convenir, de ninguna manera con dicho reproche, que afectaría, en todo caso, a la ejecución del acuerdo y que no constituye causa para su nulidad.

Se ha probado, en todo caso, que el acuerdo controvertido vincula a SEPLA por las razones ya expuestas y que en el mismo se convino, que los despidos se instrumentarían a través del ERE 72/2001, como reclamó SEPLA en el acuerdo de 2-01-2013, lo que obligaba necesariamente a solicitar una resolución complementaria, porque las precedentes habían concluido su vigencia a 31-12-2013, a lo que se negaron contumazmente SEPLA y SEPLAIB, bloqueando injustificadamente el acuerdo de lo pactado.- Se ha probado, del mismo modo, que dichas organizaciones se han negado también a ejecutar las medidas de inaplicación del convenio, decididas por un acuerdo vinculante, con la clara finalidad de entorpecer sin causa, a nuestro juicio, una medida cuya ejecución es inexorable.

DUODÉCIMO.- El art. 51.1 ET entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, subrayando, a continuación, que se entenderá en todo caso como disminución persistente de su nivel de ingresos si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo

trimestre del año anterior.- El mismo precepto dispone que concurrirán causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de productos o servicios que la empresa pretenda colocar en el mercado.

Como vemos, han desaparecido las justificaciones finalistas de la regulación precedente, que obligaban a la empresa a demostrar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar su posición competitiva en el mercado, cuando la causa era económica, o contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, cuando la causa era técnica, organizativa o de producción.

Sin embargo, la modificación legal no significa que el empleador no esté obligado a demostrar la adecuación entre las causas y la medida tomada, lo que le obligará a relacionar la intensidad de las causas con la extinción de los contratos, aunque hayan desaparecido las justificaciones finalistas precedentes, que obligaban a consideraciones prospectivas difíciles de acreditar, ya que ahora la situación económica negativa, los cambios en la organización del trabajo, o los cambios en la demanda de productos o servicios, que la empresa pretenda colocar en el mercado, deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretendan extinguir, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo, para cumplir el mandato del art. 4 del Convenio 158 de la OIT, el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a la relación laboral, a menos que exista causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio.

Así pues, la justificación del despido por causas económicas, productivas u organizativas exigirá a las empresas la superación de tres fases:

a.- Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, o cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.

b.- Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir.

c.- Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.

Por consiguiente, la nueva regulación del art. 51.1 ET no ha liquidado la conexión de adecuación entre la causa económica, organizativa o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros, como preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa, o prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.- Por el contrario, deberá acreditarse que el despido es procedente para corregir desajustes en la plantilla, lo que obligará a demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva.

La prueba, exigida al empresario, requerirá acreditar la concurrencia de la causa económica, organizativa o productiva, que son las causas más anudadas entre sí, como viene sosteniéndose por la mejor doctrina, así como relacionar suficientemente la intensidad de la causa o causas acreditadas con la pérdida de eficiencia económica de los contratos, que pretenda extinguir.- Así lo viene admitiendo el legislador, que en los arts. 22 y 24 RD 1362/2012, de 27 de septiembre, que regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, prevé que tanto cuando resuelva la Comisión como tal o el árbitro nombrado al efecto, deberán despejar, en primer lugar, la concurrencia de causas y si las aprecian, deberán valorar la adecuación entre la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados, lo cual exigirá, como no podría ser de otro modo, valorar concretamente la intensidad de las causas.

Así pues, una vez acreditada la concurrencia de la causa económica o productiva, o de ambas a la vez, como sucederá en la mayoría de los supuestos, en tanto que la causa productiva se producirá normalmente en situaciones económicas negativas, o la concurrencia de causa organizativa, el empresario deberá acreditar que el contrato ha devenido superfluo en términos económicos, porque ha perdido su relevancia económica para el empresario, o lo que es lo mismo que el contrato ha perdido su objeto y su causa, que son los

presupuestos obligados para su permanencia, conforme a lo dispuesto en el art. 1261 CC, lo que sucederá cuando la prestación de trabajo ha perdido su utilidad económica para el empresario por causas objetivas sobrevenidas, del mismo modo que el trabajador puede extinguir justificadamente su contrato de trabajo cuando el empresario no está en condiciones de proporcionarle trabajo efectivo o de retribuir puntualmente su trabajo.

La prueba de la pérdida de eficacia económica del contrato de trabajo deberá relacionarse normalmente con el devenir de la actividad de la empresa, cuya evolución podrá comprobarse a través de la cifra de negocios y los resultados de explotación, que forman parte de la cuenta de pérdidas y ganancias de las empresas, cuya finalidad, conforme a lo dispuesto en el art. 35.2 del Código de Comercio, es la identificación de los importes de la venta de los productos y de la prestación de servicios u otros ingresos correspondientes a las actividades ordinarias de la empresa, deducidas las bonificaciones y demás reducciones sobre ventas, así como el IVA y otros impuestos directamente relacionados con la mencionada cifra de negocios, que deban ser objeto de repercusión, puesto que la evolución negativa de la actividad empresarial permitirá comprobar si la extinción de contratos se ajusta razonable y proporcionadamente a la misma.

DÉCIMO TERCERO.- Los demandantes denuncian la inoperancia de las causas alegadas por IBOP, porque se han incumplido las garantías pactadas en el Anexo X del VII Convenio de pilotos, porque se ha modificado sustancialmente el laudo arbitral, porque se han cedido fraudulentamente rutas rentables de corto o medio radio a IBEX y de largo radio a BRITISH AIRWAYS, así como la contratación de pilotos por IBEX, mientras se despide a los pilotos con mayor experiencia de IBOP.

Como vemos, el fundamento de derecho cuarto de la demanda no discute, siquiera, la concurrencia de causas económicas, organizativas o productivas en IBOP, sino que lo fundamenta en las razones indicadas más arriba, que responderemos a continuación:

- Ya anticipamos más arriba, que el laudo arbitral derogó el VII Convenio de pilotos, salvo en aquellos preceptos, que se mantengan expresamente en el laudo, entre los que no se encuentra el Anexo X del convenio.

- El laudo arbitral, que derogó el VII Convenio de pilotos, tiene la misma eficacia que el convenio colectivo derogado, a tenor con lo dispuesto en el art. 91.2 ET.- Por consiguiente, no vemos razón alguna, que impida su inaplicación, cuando concurren las exigencias del art. 82.3 ET, o cuando se decida en la negociación del período de consultas, porque así lo prevé el art. 8.1.e RD 1483/2012, que es lo sucedido exactamente aquí, aunque las sentencias dictadas por esta Sala sobre el laudo arbitral estén recurridas, por cuanto el laudo arbitral, que sustituyó al convenio, tiene la misma eficacia que el propio convenio y regirá las relaciones laborales entre IBOP y sus pilotos.

- Los demandantes, quienes cargaban con la prueba, no han demostrado, de ningún modo, que se hayan cedido rutas rentables a IBEX o a BRITISH AIRWAYS, aunque les correspondía la carga de la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 ET.- Se ha demostrado, por el contrario, que la empresa demandada ha dejado de operar únicamente las rutas, que no eran rentables (hecho probado vigésimo cuarto).- Cuestión distinta es que algunas de estas rutas sean operadas actualmente por IBEX o, en su caso, por BRITISH AIRWAYS, quien no estaba demandada en este procedimiento, porque dicha circunstancia no demuestra por sí misma que estemos ante un fraude de ley, ya que si dichas compañías tienen costes asumibles podrán hacer rentables dichas rutas, lo que no sucedía con IBOP, cuyos resultados hablan por sí mismos y acreditan que su viabilidad estaba seriamente en entredicho.

- SEPLA y SEPLAIB no han demostrado tampoco, que se hayan producido contrataciones irrespetuosas con lo establecido en el laudo arbitral por parte de IBEX, aunque les correspondía la carga de la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC.

DÉCIMO CUARTO.- Debemos despejar, a continuación, si concurren causas económicas, productivas y organizativas en IBOP.- La simple lectura del hecho probado vigésimo tercero nos permite concluir que IBERIA-OPCO, grupo de empresas en el que se integra IBOP, tuvo 50 millones de euros de pérdidas en el ejercicio 211 y 590 en el ejercicio 2012, al igual que IAG, quien perdió en dicho ejercicio nada menos que 635 millones de euros, lo cual desmonta, a nuestro juicio, cualquier teoría conspirativa sobre la descapitalización artificiosa de IBOP por la cabecera del holding al que pertenece.

Se ha probado, por otra parte, que IBOP tuvo un resultado negativo de explotación de:

- 664 millones de euros en 2012 y unas pérdidas de 613 millones de euros.- Se ha demostrado también, que en los cuatro trimestres de 2012 redujo fuertemente sus ingresos respecto a lo ingresado en los mismos trimestres del ejercicio precedente en cuantías millonarias:

- 7 millones de euros (primer trimestre); 22 millones de euros (segundo trimestre); 36 millones de euros (tercer trimestre) y 45 millones de euros en el cuarto trimestre.- Dichas cifras nos llevan a concluir obligatoriamente que la empresa se encuentra en una situación económica extremadamente negativa.

Se ha demostrado, por otra parte, que sus gastos de explotación se han incrementado de modo llamativo, especialmente el combustible, que se ha incrementado también para otras compañías, como defendió el letrado de STAVLA, pero no es lo mismo que se utilice un combustible caro, cuando la ruta es rentable, que si se realiza la ruta sin la ocupación necesaria para su rentabilidad, ni es lo mismo cuando los costes unitarios del personal se han incrementado en los porcentajes referidos en el hecho probado vigésimo cuarto: 6% para el personal de vuelo, aunque su número se ha reducido un 4, 3%, un 3, 4% del personal de tierra, cuyo número se ha incrementado un 4, 8%, y un 5% el personal corporativo, cuyo número ha descendido un 21%, mientras que las compañías de la competencia lo hacen con costes salariales más competitivos.

Se ha demostrado, además, que en el marco de una crisis mundial del sector, que ha reducido de modo geométrico el ingreso medio por pasajero, lo que ha provocado pérdidas millonarias a la mayor parte de las compañías aéreas, cuyos resultados negativos han alcanzado 1.300 MM euros y ha provocado la pérdida de 17.000 empleos, IBOP, cuyos costes de pasaje por AKO han pasado de 7, 78 en 2010 a 8, 86 euros en 2012, tenía un gran número de rutas irrentables: 27 rutas positivas frente a 64 negativas.- Se ha probado, a mayor abundamiento, que dicha situación, endémica en el corto y medio radio, ha contaminado también al largo radio, que arrojó un resultado negativo de - 91 MM euros en 2012, lo que le ha obligado a abandonar también rutas irrentables en el largo recorrido, debemos concluir obligatoriamente que IBOP tiene un serio problema entre los productos, que ofrece al mercado y la respuesta obtenida por este, por lo que concurre también causa productiva.

Por consiguiente, si IBOP ha dejado de operar un gran número de rutas, que afectan al corto, medio y largo plazo, probándose, por otra parte, que tiene una estructura de personal de tierra muy numerosa, al punto que es el único colectivo de personal, cuyo número se ha incrementado en los últimos años, quien se ocupa de actividades, que no forman parte del núcleo esencial del negocio de la empresa, que es el transporte aéreo, como handling, mantenimiento, aeropuerto, comercialización y estructura financiera, que han incrementado su coste unitario, se hace más que evidente que la reducción geométrica de rutas obligará necesariamente a adecuar la plantilla a la realidad empresarial, que pivota necesariamente sobre el transporte aéreo, por lo que concurre también causa organizativa.

Acreditadas las causas, cuya gravedad nos parece fuera de toda duda, debemos precisar si se adecuan con las medidas, propuestas por el mediador y aceptadas por la inmensa mayoría de los representantes de los trabajadores, a lo que anticipamos desde ahora una respuesta positiva, debiendo considerarlas globalmente, puesto que las medidas de flexibilidad interna, contenidas en el acuerdo final, contrapesan razonablemente, a nuestro juicio, la fuerte reducción de las medidas de flexibilidad externa, que han pasado de 3807 a 3141 despedidos.- La reducción del número de despedidos constituye una fuerte exigencia para la compañía, cuya viabilidad se encuentra en entredicho y ha obligado consecuentemente a fuertes sacrificios para los despedidos y también para el personal que mantiene sus empleos, quienes deberán ajustar sus condiciones de trabajo a una realidad empresarial muy comprometida, que opera en un sector extremadamente competitivo y cuya supervivencia le obliga necesariamente a una reestructuración a la baja, con la finalidad de hacerla sostenible y reforzar su competitividad en el cada vez más complejo mercado del transporte aéreo.

La Sala entiende que IBOP no se fortalecerá, si no emprende inmediatamente una política de renovación de la flota, lo que ya está acometiendo, así como la mejora de la política comercial, pero lo seguro es que no sobrevivirá si no acomete la adecuación de sus costes y plantillas, así como por el incremento de la productividad, porque el coste de combustible no puede reducirse de ningún modo.

Todos estos objetivos están contemplados en el acuerdo de 13-03-2013 de un modo equilibrado, por cuanto la empresa se ha comprometido a promover un

plan de renovación de flota, que le permita dotarse de los aviones más eficientes y adecuados para cada tipo de ruta, así como un plan comercial que incentive y atraiga nuevos clientes y, en su caso, nuevas rutas.

La adecuación de costes y plantillas, que comporta un esfuerzo excepcional para sus trabajadores, comporta la reducción de 3141 empleos, que se han seleccionado con arreglo a criterios objetivos, controlados por el mediador y asumidos por la mayoría de los representantes de los trabajadores y afecta a 2256 trabajadores de tierra, que es el colectivo más numeroso, con la finalidad de reducir y hacer más eficientes las actividades de tierra, que son absolutamente necesarias, pero que pueden mejorar su productividad y competitividad mediante una nueva reordenación de los medios materiales y personales, que reduzca su número, pero no su eficiencia.

El personal de vuelo afectado asciende a 258 pilotos y 627 TCP y obedece a la supresión de un gran número de rutas de corto, medio y largo radio, cuya falta de rentabilidad se ha demostrado, sin que quepa, a nuestro juicio, reducir el número de afectados, por cuanto los pilotos y TCP, que quedan en la compañía son precisamente los necesarios para acometer las rutas rentables, cuyo mantenimiento será la base para revertir el actual estado de cosas dentro de IBOP.

Compartimos, como no podría ser de otro modo, que la pérdida de ese número tan elevado de trabajadores constituye una tragedia nacional, pero se trata de un sacrificio proporcionado a la calamitosa situación de la empresa que, si no se acometiera inmediatamente, supondría, con toda seguridad, mayores sacrificios e incluso la desaparición de la propia compañía.

Es cierto también, que los pilotos y TCP sufrirán una merma en sus retribuciones del 14%, pero no es menos cierto que sus retribuciones eran de las más elevadas del sector, lo que lastraba claramente la competitividad de la empresa, quien no podía competir con otras compañías, cuyos costes de personal de vuelo eran mucho más ajustados.- Se reduce también un 5% la retribución del colectivo de tierra, un poco por encima del incremento de su coste unitario, entendiéndose por la Sala que dicha reducción es equilibrada, por cuanto el colectivo de tierra es el más afectado por los despidos y era además el que tenía sueldo más ajustados en la empresa, porque dicha reducción impulsará también la competitividad de la empresa en los servicios de

tierra, que tenga necesariamente que proporcionar, acomodándose también a los costes de otras empresas de la competencia en esta materia.

Es verdad también que el acuerdo introduce también otros esfuerzos importantes para los trabajadores, como la congelación de salarios hasta 2015, la renuncia a la revalorización salarial para el año 2012, la congelación de los incrementos de antigüedad y de progresión hasta 2015 y la reducción de las aportaciones al Fondo Mutual de un 5%, pero no es menos cierto que el acuerdo alcanzado ha equilibrado a la baja la propuesta inicial de la empresa, que contemplaba reducciones del 23% para todos los colectivos afectados, lo que compensa y equilibra razonablemente el nivel de sacrificios de cada parte para la consecución de los objetivos propuestos, orientados a frenar el declive de la empresa y sentar las bases para su relanzamiento saneado.

Las partes se comprometieron, así mismo, a negociar en el plazo de un mes medidas para el incremento de la productividad, que es un objetivo irrenunciable para la pervivencia de la empresa, habiéndose pactado que, si no se alcanzan en dicho período, se incrementaría en cuatro puntos los ajustes salariales, contenidos en el punto 2 del acuerdo, sin que se haya alegado que la empresa procediera a realizar dichos ajustes, aunque SEPLA y SEPLAIB, como anticipamos en el relato fáctico, se han negado a posibilitar dicha negociación, aunque estaban obligados a ello por las razones ya expuestas.

Por lo demás, la empresa queda comprometida a mantener la actividad de handling, una vez ajustados los costes de dichos servicios en los términos expuestos, comprometiéndose a concursar en los aeropuertos de AENA para la realización de dicha actividad, siempre que se asegure su rentabilidad.- Se ha comprometido también a ajustar sus gastos corrientes de modo proporcional a la pérdida de plantilla y a los ajustes salariales referidos, entendiéndose por la Sala, que los compromisos, asumidos por unos y otros, son razonablemente equilibrados, tratándose de medidas realistas que exigen a todos -empresa y a todos los colectivos de trabajadores- ponerse inmediatamente a la tarea, porque si no lo hacen así, de mantenerse la confrontación permanente por parte de algunos colectivos, que han dado la espalda a un acuerdo de mediación, que les vinculaba plenamente, puesto que se asumió por el 81, 08% de los representantes de los trabajadores, como si la situación de la empresa en su conjunto fuera algo ajeno.- Si se insiste en confrontar contra una supuesta conspiración para descapitalizarla, que no han logrado acreditar, acreditándose, por el contrario, que la situación de la matriz es absolutamente delicada, empeñándose en resolver parceladamente un estado de cosas, que

solo puede resolverse globalmente, con los sacrificios que correspondan a cada colectivo, el futuro de la empresa no será nada halagüeño.

Consideramos, por tanto, que IBOP ha cumplido razonablemente el procedimiento previsto en el art. 51.2 ET, puesto que los negociadores decidieron democráticamente sustituir el período de consultas, parcelado inicialmente por franjas, por una mediación unitaria, que concluyó con una propuesta de acuerdo, que fue asumida por la inmensa mayoría de los representantes de los trabajadores.- Probada, por otra parte, la concurrencia de causas económicas, organizativas y de producción, así como la adecuación entre sus graves manifestaciones y las medidas tomadas, debemos declarar que el despido colectivo se ajustó a derecho, a tenor con lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS.

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

FALLAMOS

En la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por SEPLA y SEPLAIB, a la que se adhirieron CGT y STAVLA, estimamos la excepción de falta de legitimación pasiva, alegada por la Compañía Operadora de Corto y Medio Alcance Iberia Express SAU e International Consolidated Airlines Group, SA y les absolvemos de los pedimentos de la misma.

Desestimamos la demanda de impugnación de despido colectivo, por lo que declaramos justificado el despido y absolvemos a Iberia Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima Operadora, Unión General de Trabajadores-Sector Aéreo, Confederación Sindical de Comisiones Obreras-Sector Aéreo, Asociación Española de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, Unión Sindical Obrera, Sindicato Independiente De Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas, Sección Sindical Comisión de Trabajadores Asamblearios-Vuelo y Comisión de Trabajadores Asamblearios de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo,

que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el núm. 2419 0000 000169 13.

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

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos. Ricardo Bodas Martín.- Juan Pedro Quintana Carretero.- María Carolina San Martín Mazzucconi.