



Roj: **SAN 3326/2013 - ECLI:ES:AN:2013:3326**

Id Cendoj: **28079240012013100147**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/07/2013**

Nº de Recurso: **168/2013**

Nº de Resolución: **146/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3326/2013,**  
**STS 547/2015**

## **SENTENCIA**

Madrid, a diecisiete de julio de dos mil trece. La **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

### **EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

## **SENTENCIA**

En el procedimiento 168/2013 seguido por demanda de COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING AEREO, Gerardo , SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LINEAS AEREAS Y Saturnino IBERIA LAE SA OPERADORA UNIPERSONAL, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UNION SINDICAL OBRERA, ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS DE MANTENIMIENTO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LINEAS AEREAS, SECCION SINDICAL DE LA CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS VUELO, SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CTA, COMITE DE EMPRESA DE VUELO, CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJO, COMITE INTERCENTROS PERSONAL TIERRA IBERIA Y MINISTERIO FISCAL sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D<sup>ª</sup>. **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día doce de abril de dos mil trece se presentó demanda por COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING AEREO, Gerardo Y SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LINEAS AEREAS contra IBERIA LAE SA OPERADORA UNIPERSONAL, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UNION SINDICAL OBRERA, ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS DE MANTENIMIENTO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LINEAS AEREAS, SECCION SINDICAL DE LA CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS VUELO, SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CTA, CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJO, COMITE INTERCENTROS PERSONAL TIERRA IBERIA Y MINISTERIO FISCAL en impugnación de acuerdo de mediación. Y el día treinta de abril de dos mil trece se presentó demanda por Saturnino Y SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LINEAS AEREAS contra IBERIA LAE SA OPERADORA UNIPERSONAL, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UNION SINDICAL OBRERA, ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS DE MANTENIMIENTO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LINEAS AEREAS, SECCION SINDICAL DE LA CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS VUELO, SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS,



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CTA, CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJO y COMITE DE EMPRESA DE VUELO, en la misma materia.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día veintiocho de junio de dos mil trece para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí 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 dela 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 COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING Y AÉREO (CESHA, en adelante), se ratificó en el contenido de su demanda, si bien desistió de su pretensión de que se declare la nulidad del Acuerdo de Mediación adoptado el 13 de marzo de 2013 en el periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo 97/2013 planteado por la empresa Iberia LAE SAU Operadora. Restringió el suplico exclusivamente a la nulidad del punto cuarto del citado Acuerdo, que establece que "Los distintos colectivos afectados renuncian a la regularización y abono derivada de la clausula de revisión salarial al IPC real de 2012". Mantuvo que el mencionado punto del Acuerdo supone detraer derechos ya consolidados, firmes y devengados, como se deduce de que cualquier trabajador, a 1-1-13, podría haber solicitado que se le aplicara la regularización que el Acuerdo de Mediación suprime, operando, así retroactivamente. Llamó a la aplicación al caso de la doctrina sobre la irretroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos. Seguidamente, CNT y CTA se adhirieron a la demanda, y CGT se personó y adhirió también. IBERIA OPERADORA (en adelante IBOP) se opuso a la demanda, defendiendo que el mediador había hecho una propuesta unitaria en los términos elegidos por él mismo y que había sido suscrito por la mayoría sindical representativa del 81,8% de la plantilla. Negó que el citado Acuerdo suponga una renuncia de derecho necesario, y llamó a la aplicación del art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores , razonando que, si en el mismo se prohíbe la disposición de derechos necesarios antes o después de su adquisición, es porque, contrario sensu, cabe esa disposición respecto de otros derechos no incluibles en tal categoría. En conclusión, sería válida la disposición respecto de derechos ya consolidados y patrimonializados. Se trata, además, de una práctica habitual en la empresa, constando acuerdos con los colectivos de TCP y de Pilotos por los que no dejó sin efecto el incremento del IPC de 1993 y de 1994. Iberia finalizó pidiendo a la Sala que aplique la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 1-2-11 . UGT también se opuso a la demanda. SEPLA, por su parte, mantuvo su falta de legitimación pasiva ad causam, pues la pretensión opera respecto del colectivo de TCP y del personal de tierra. Sin perjuicio de ello, instó que se estimara la demanda. El Ministerio Fiscal informó favorablemente a la estimación de la demanda, por considerar que el Acuerdo de mediación no podía establecer la supresión del IPC con efectos retroactivos. **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 mediador deja claro que su resolución fue producto de la negociación unitaria. -el informe de la Inspección de Trabajo validó el proceso de mediación. -Iberia admite que promovieron inaplicación del convenio en el proceso de despido colectivo como medida de acompañamiento. -CNT no tiene implantación en la empresa. -El acuerdo de mediación fue suscrito por el 81,08% de la representación de los trabajadores en la empresa. -El 29-11-94, el 28-12- 94 se alcanzaron acuerdos de supresión de incrementos de IPC a TCP, Pilotos y Tierra. Fueron hechos pacíficamente admitidos los siguientes: -El 22-2-13 se convino por unanimidad modificar el período de consultas por la mediación. -CESHA no participó en el período de consultas.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO .** - Iberia Operadora, 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.), que cotiza en bolsa.

**SEGUNDO .** -El 24 de mayo de 2012 D. Jaime Montalvo dicta laudo, con vigencia desde la fecha de su emisión hasta el 31 de diciembre de 2014. El 17-10-2012, en nuestro procedimiento 168/2012, dictamos



sentencia, en cuyo fallo dijimos lo siguiente: "En la demanda interpuesta por IBERIA LINEAS AEREAS DE ESPAÑA SOCIEDAD ANONIMA OPERADORA; contra SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS; SECCION 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 arbitro dictó un segundo laudo, publicado en el BOE de 14-03-2013. 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** . - 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-Mierra, UGT-Tierra, UGT-TCP, CCOO-TCP, CCOO-Tierra, Stavla; así como a John Hilegas Garay, al Comité de Vuelo TCP, al Comité Intercentros Tierra. CSHA no participó en el período de consultas.

**CUARTO** . - 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.

**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 DON Gaspar " .

**SEXTO** . - 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 del señor Gaspar . - Los representantes de los trabajadores se negaron a recibir la documentación, por lo que la empresa se la remitió por fax.

**SÉPTIMO** . - El señor Gaspar 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 reprochara 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. El acuerdo suscrito, que obra en autos y se tiene por reproducido, establece, en su parte declarativa, lo siguiente: *"La Compañía Iberia necesita acometer un proceso de reestructuración que contribuya a hacer sostenible su futuro y afiance su capacidad de competir en el cada vez más complejo mercado del transporte aéreo. El acuerdo entre la Dirección de Iberia y los Representantes de los trabajadores se muestra como el instrumento más eficaz para acometer dicho proceso, cuyo objetivo es dotar a Iberia de los recursos necesarios para afrontar un plan futuro de crecimiento y consolidación. La consecución del objetivo de fortalecer la Compañía pasa, entre otras medidas, por una política de renovación de la flota, por la mejora de la política comercial y por la adecuación de sus costes y plantillas, así como por el incremento de la productividad. (...)"* Seguidamente, se acuerdan entre otros extremos, un mínimo de 3141 extinciones contractuales, un ajuste salarial para quienes se mantienen en sus puestos de trabajo y su congelación durante el período 2013-2015, al igual que respecto de las aportaciones al Fondo Mutuo, y se establece que *"Los distintos colectivos afectados renuncian a la regularización y abono derivada de la cláusula de revisión salarial al IPC real de 2012"*.

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

**NOVENO** .- Impugnado el despido colectivo en proc. 169/2013, la Sala desestimó la demanda por sentencia el 4-7-13 , en la que se razonó, entre otros extremos, que "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. - (...) 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."

**DÉCIMO** .- CNT no tiene presencia en los órganos de representación unitaria en la empresa, ni cuenta con representantes sindicales. No consta que tenga implantación alguna en IBOP.

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:

-Los hechos primero, segundo, cuarto, quinto, sexto y octavo, del relato fáctico contenido en la sentencia de esta Sala de 4-7- 13 (proc. 169/13) .-El tercero también refleja un hecho probado de la citada SAN, y el añadido de que CESHSA no participó en el período de consultas se admitió pacíficamente por todas las partes. -El séptimo forma parte igualmente del relato fáctico de la SAN referida, al que se ha añadido el contenido del



acuerdo de Mediación, que obra como documento 2 adjunto a la demanda (descripción 3 de autos), reconocido de contrario. -El noveno, de la mencionada sentencia. -El décimo, del documento 4 del ramo de prueba de Iberia (descripciones 68 a 87 de autos), reconocidos de adverso, frente lo que CNT no practicó prueba alguna sobre su implantación, a pesar de que cargaba con ella.

**TERCERO** .- CNT fue citado en la demanda como "interesado", y sobre la base de ello se personó en el juicio y se adhirió a la pretensión de la parte demandante. El procedimiento se ha tramitado como de impugnación de convenio, siendo de aplicación las pautas de legitimación que a tal efecto establece el art. 165 LRJS , que no contempla la figura del "interesado". No obstante, según el art. 153.2 de la misma norma , las reglas procesales a aplicar son las propias del conflicto colectivo con las debidas matizaciones, lo que, en principio, justificaría la admisión de la mencionada figura por aplicación de lo dispuesto en el art. 155 LRJS . Ahora bien, este último precepto establece que los sindicatos representativos, las asociaciones empresariales representativas y los órganos de representación legal o sindical "podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto." Esto exige determinar si CNT, cuya entrada en el proceso no lo es como demandante ni como demandado, sino como interesado que se persona y se adhiere a la demanda, tiene implantación en la empresa, pues el precepto citado es proyección específica de lo dispuesto en el art. 17 LRJS (como hemos afirmado en SAN dictada en proc. 180/13 ), que confiere a los sindicatos la legitimación para accionar o para personarse y ser tenidos como parte en los procesos que versen sobre conflictos en cuyo ámbito tengan "implantación suficiente", existiendo "un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate". La jurisprudencia (por todas STS 20-03-2012, rec. 71/2010 ) ha precisado en qué consiste el requisito de implantación suficiente, exigido por el art. 17.2 LRJS , del modo siguiente: "Ocurre, sin embargo, que en el presente supuesto no se conoce el número de trabajadores afiliados, ni el porcentaje que podrían representar dentro del total de trabajadores de las Universidades demandadas. En efecto, tales datos no figuran en el relato de hechos probados de la sentencia de instancia, que ha estimado que el sindicato USO tiene legitimación activa para promover el conflicto colectivo que ha planteado por una doble razón: a) Porque tiene implantación en el ámbito del conflicto, ya que cuenta con una sección sindical en la Universidad Autónoma de Madrid. b) Porque no parece razonable ignorar que está en juego el derecho de una minoría sindical a hacer oír su voz en el ámbito judicial frente a la mayoría sindical constituida por CCOO y UGT, cuya actuación en la comisión paritaria, de común acuerdo con la empresa, no sería cuestionada por nadie, aun cuando fuese claramente ilegal. Cuestión similar a la ahora debatida, a saber legitimación de un sindicato para plantear demanda de conflicto colectivo cuando se ignora, por no haberlo acreditado el nivel de implantación en el ámbito del conflicto, ya que se desconoce el nivel real de implantación en los distintos centros de trabajo constando como único dato que tiene constituida sección sindical al amparo del artículo 8 de la LOLS , ha sido resuelta por la sentencia de esta Sala de 29 de abril de 2010, recurso 128/09 , que ha señalado lo siguiente: "De ahí que lo que ha de resolverse ahora en este recurso es si el sindicato demandante - ahora recurrente- ostenta un mero interés genérico en la aplicación del derecho objetivo o, por el contrario, un interés propio, cualificado y específico, o sea un «interés legítimo» en el sentido antes indicado. Es cierto que los fines del sindicato demandante se circunscribe a la defensa de los empleados del servicio postal, pero es su grado de implantación ha de actuar como elemento determinante de la vinculación con el objeto del proceso, que no es otro que el de la anulación de una convocatoria de empleo de ámbito nacional, que abarca - según la propia demanda- a dieciocho provincias y a las ciudades de Ceuta y Melilla. En la STS de 12 de mayo de 2009 (rec. 121/2008 ) decíamos que deben considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada) y, asimismo, que "la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto". Y, si estos pronunciamientos se hacían para analizar la legitimación para promover procesos de conflicto colectivo, hemos de reiterarla en supuestos como el presente, pues el nivel de implantación exigible es el que igualmente justifica el nexo entre el interés tutelable y el objeto del proceso. La mencionada vinculación habrá de establecerse en atención al ámbito de defensa de los intereses del colectivo indicado, para la que el sindicato ciñe su actuación. Y, en ese punto, tanto de lo actuado en el litigio, como de la propia postura procesal del recurrente se evidencia que, además de ceñir su ámbito de actuación a una sola comunidad autónoma, se desconoce cuál es el nivel real de implantación en la empresa en los centro de trabajo ubicados en aquélla, sin que el dato de que tenga constituida sección sindical al amparo del art. 8 de la LOLS sirva para afirmar aquella implantación , dado que la constitución de la sección sindical en tal caso sólo pondría en evidencia que el sindicato demandante cuenta con algún afiliado entre la plantilla de la empresa, pero no su número ni el alcance del porcentaje de afiliación.". Aplicando la anterior doctrina al supuesto examinado, doctrina que ha de seguirse por razones de seguridad jurídica y por no concurrir datos nuevos que aconsejen un cambio jurisprudencial, se han de estimar los recursos formulados, apreciando la falta de legitimación activa del sindicato accionante para plantear el presente conflicto colectivo. En efecto,



a dicho sindicato le incumbía acreditar que tenía implantación suficiente en el ámbito del conflicto -que es la anulación de un acuerdo suscrito el 14-11-07 por la Comisión Paritaria del Convenio sobre consolidación de empleo del PAS laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid-, acreditando su implantación en el ámbito de la empleadora -Universidades públicas de la Comunidad de Madrid-, manifestado en el número de afiliados, prueba que no ha logrado ya que únicamente ha acreditado que tiene sección sindical en una de las seis Universidades a las que afecta el conflicto -Universidad Autónoma de Madrid-, no siendo suficiente tal dato, pues el mismo solo prueba que el sindicato demandante cuenta con algún afiliado en la plantilla de la citada Universidad". Ha quedado acreditado que CNT no tiene presencia en órganos unitarios ni cuenta con órganos sindicales en IBOP, y no consta tampoco que tenga afiliados, por lo que no concurre elemento alguno que nos permita considerar que presenta una mínima implantación en el ámbito del conflicto. Siendo tal el presupuesto constitutivo para intervenir como parte en el proceso, hemos de estimar de oficio su falta de legitimación a estos efectos. **CUARTO** .- En la misma línea, debemos pronunciarnos sobre la afirmación de SEPLA sobre su falta de legitimación pasiva ad causam, puesto que la pretensión se sostiene respecto de los colectivos de TCP y tierra, y no respecto de los pilotos. La Sala comparte esta consideración, dado que, aunque la demanda persigue que se anule un apartado del acuerdo formulado de modo amplio para todo el personal de IBOP, el laudo de 21-12-13 a que hace referencia el hecho probado segundo establece que los pilotos no ven incrementado su salario en 2010, 2011 y 2012. Por tanto, no les es de aplicación la cláusula atacada, que tiene como presupuesto el tener derecho a la regularización salarial conforme al IPC de 2012. Se estima, por tanto, la falta de legitimación pasiva ad causam de SEPLA. **QUINTO** .- Entramos, por fin, en el fondo del asunto, lo que nos exige dilucidar si el apartado 2.4 del acuerdo de mediación, según el cual "Los distintos colectivos afectados renuncian a la regularización y abono derivada de la cláusula de revisión salarial al IPC real de 2012", es ajustado a Derecho, dado su carácter retroactivo, puesto que opera sobre salario que viene devengándose desde el 1-1-12. Tanto el art. 151 del XIX Convenio colectivo de Iberia LAE, S.A. y su personal de tierra, como el art. 97 del XVI Convenio colectivo entre Iberia L.A.E. y sus Tripulantes de Cabina de Pasajeros, establecen que "Con efectos de 1 de enero de 2012, se procederá a un incremento salarial del 2,0% para dicho año. En el caso de que el índice de precios al consumo real (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2012, sea superior a dicho 2,0% se efectuará una revisión salarial de los conceptos afectados por este acuerdo para que se incrementen hasta el IPC real de dicho año, con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2012." Por su parte, el art. 9.3 CE indica que "la Constitución garantiza (...) la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales". Según ha defendido esta Sala en su Auto 16/2013, de 1-3-13, citando la doctrina del Tribunal Constitucional (por todas, STC 112/2006, de 5-4-06), el art. 9.3 CE "no permitiría vigencias retroactivas que produzcan resultados restrictivos o limitaciones de los derechos que se habían obtenido en base a una legislación anterior ( STC 97/1990, de 24 de mayo , F. 5), aunque, sin embargo, la eficacia y protección del derecho individual -nazca de una relación pública o de una privada- dependerá de su naturaleza y de su asunción más o menos plena por el sujeto, de su ingreso en el patrimonio del individuo, de manera que la irretroactividad sólo es aplicable a los derechos consolidados, asumidos e integrados en el patrimonio del sujeto y no a los pendientes, futuros, condicionados y expectativas [por todas, SSTC 99/1987, de 11 de junio ( RTC 1987, 99) , F. 6 b ), o 178/1989, de 2 de noviembre ( RTC 1989, 178) , F. 9]". También hemos mantenido, en ese mismo Auto, que los derechos retributivos pertenecen a esa esfera general de protección de la persona a los que se aplica el principio de irretroactividad. Igualmente, hemos rechazado que quepa aplicar reducciones salariales a períodos ya trabajados. En nuestra SAN 29-5-13 (proc. 130/2013 ) explicamos lo siguiente: "El derecho del trabajo es un derecho constitucional, consagrado en el art. 35 de la Constitución , que vincula a todos los poderes públicos ( art. 53.1 CE ) y despliega el derecho de los trabajadores en la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.2.f ET , a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente convenida. - Dicho derecho se constituye en un derecho inalienable de los trabajadores, cuyo incumplimiento continuado les legitima para reclamar la extinción justificada del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50.1.b ET . Como anticipamos más arriba, los trabajadores de la empresa, que prestaron servicios desde el 1-01 al 31-12-2012, tenían derecho a percibir sus retribuciones conforme a lo pactado en los acuerdos de 22-03 y 16-03-2012, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 ET , en relación con el art. 1258 CC , porque ese era el precio pactado para su trabajo en ese período, tratándose, por tanto, de un derecho plenamente consolidado a 31-12-2012. - Pese a ello, MEGASEGUR no les abonó jamás dichas tablas salariales. Debemos resolver ahora, si los negociadores de un convenio de empresa pueden retrotraer sus efectos, referidos a la cuantía del salario, cuya preferencia aplicativa le reconoce el art. 84.2.a ET , a cualquier momento de la vigencia del convenio de ámbito superior, como reclaman los demandados, quienes lo hicieron hasta el 1-01-2012. - De este modo, la empresa paga trabajos realizados en 2012, cuyas retribuciones estaban pactadas en el convenio colectivo de ámbito superior, al precio convenio de 2011, lo cual supondría, si la empresa hubiera abonado dichas retribuciones, lo que no sucede aquí, por cuanto la empresa no abonó nunca las tablas de 2012, que los trabajadores deberían devolver las cantidades abonadas en "demasia". Antes de responder al interrogante citado, nos parece conveniente recordar, que



ya hemos descartado en SAN 20- 02-2013, proced. 357/2012 , que una empresa pueda retrotraer, aunque concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, reducciones de salarios a períodos trabajados previamente, del modo siguiente: "Debemos despejar, a continuación, si la decisión empresarial de promover un nuevo período de consultas, ajustado al procedimiento del art. 41.4 ET , cuyo objetivo era reducir las retribuciones de sus trabajadores y suprimir las tarjetas sanitarias de los cuarenta y dos trabajadores, que las disfrutaban anteriormente con efectos de 1-06-2012, sin reponer a los trabajadores en dichos derechos, pese a que nuestra sentencia anuló ambas medidas, aun recurrida, es directamente ejecutiva, constituyó fraude de ley, a lo que anticipamos una respuesta positiva. Nuestra respuesta ha de ser necesariamente positiva, aunque admitamos, a efectos dialécticos, la concurrencia de causa económica en las empresas demandadas, puesto la reducción retributiva, regulada en el art. 41 ET , cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, está prevista únicamente para los salarios no devengados, no contemplándose, de ningún modo, una reducción retroactiva de los salarios, puesto que no cabe reducir salarios de trabajos ya prestados, que han de retribuirse al precio convenido en el momento de la prestación. - Si tenemos presente, por otra parte, que la empresa propuso en el período de consultas y ha aplicado la medida desde el 1-06-2012, sin reponer a los trabajadores en los derechos reconocidos por nuestra sentencia de 4-10-2012 , que es directamente ejecutiva por las razones ya expuestas, se hace evidente que la utilización del art. 41 ET por parte de las demandadas procuraba un resultado contrario al ordenamiento jurídico. - Es así, porque estaba obligada, en primer lugar, a reponer a los trabajadores en los derechos reconocidos judicialmente, para promover después, siempre hacia delante, una nueva modificación de condiciones, como viene defendiéndose por la doctrina judicial, por todas STSJ Valladolid 10-10-2012, rec. 1400/2012 . El mismo criterio ha sido defendido por la doctrina judicial, entre otras STSJ Valladolid 12-12-2003 , AS 2004\1683, donde se defendió lo siguiente: A mayor abundamiento, y aunque se admitiese la eficacia de la modificación, la misma no podría ser de aplicación al trabajador demandante, porque tal como se recoge en el relato fáctico, el actor fue cesado en el trabajo el 14 de abril de 2003, en esa fecha la norma convencional no amparaba el citado cese, por cuanto el Convenio vigente en esa fecha, además de no ser de aplicación al actor por tratarse de personal con funciones directivas, no preveía la extinción del contrato por jubilación forzosa, es decir, no establecía una edad máxima para jubilarse forzosamente, la jubilación forzosa para el trabajador al llegar a los 65 años, se estableció por primera vez, en la modificación introducida en el XII Convenio Colectivo y publicada en el BOP de Lugo de fecha 2 de julio de 2003. En materia de Derecho de Trabajo, como bien señala la doctrina científica, impera el principio general favorable a la irretroactividad de las normas, principio consagrado con carácter general para todo el ordenamiento jurídico en el artículo 2.3 del Código Civil ( LEG 1889, 27) , según el cual «las Leyes no tendrán efectos retroactivos si no dispusieren lo contrario», y, en todo caso, son expresamente irretroactivas las disposiciones sancionadoras y las no favorables o restrictivas de derechos individuales ( artículo 9.3 de la Constitución [ RCL 1978, 2836] ). Ciertamente es que en las normas sectoriales ( Convenios Colectivos) es frecuente el uso de la técnica de la retroactividad, caso de Convenios cuyos efectos se retrotraen a la iniciación de las negociaciones o a la del día de su entrada en vigor, pero con todo, es la retroactividad de grado mínimo la que suele aplicarse en el Derecho del Trabajo, es decir, aquella en que el nuevo Convenio se aplica sólo a efectos de la situación anterior que nazcan y se ejecuten después de estar vigente. Pero en el presente caso, por la empresa se pretende otorgar a la modificación introducida en el Convenio una retroactividad de grado máximo, porque se pretende aplicar la modificación operada a situaciones anteriores y a todos sus efectos, incluso los nacidos y ejecutados con anterioridad a la entrada en vigor de la modificación del nuevo Convenio, lo que resulta inaceptable, por cuanto la modificación no puede alcanzar a situaciones y tener consecuencias futuras, derivadas de situaciones producidas con anterioridad. En consecuencia, hay que estar a lo dispuesto en el XII Convenio Colectivo, según la redacción que tenía en el momento del cese del trabajador (14 de abril de 2003), y en esa fecha, como ya se dijo, el Convenio no amparaba la extinción del contrato por alcanzar una determinada edad, por lo que este motivo del recurso, tampoco puede ser acogido". También, STSJ Canarias 28- 04-2004, rec. 379/2004, en la que se dijo lo siguiente: "Nuestro ordenamiento jurídico se inspira en el principio «tempus regit actum» o de irretroactividad, por virtud del cual cada relación jurídica se disciplina por las normas rectoras al tiempo de su creación, sin que venga permitido alterarla por preceptos ulteriores a menos que ofrezcan inequívoco carácter retroactivo. - Desde esta perspectiva pues, aun admitiendo la validez de los Convenios Colectivos regresivos hay que afirmar que los derechos nacidos al amparo de la norma anterior han de ser respetados, máxime cuando se trata de derecho del tracto único; y así parece entenderlo el propio TS en su sentencia de 2-12-1998 ( RJ 1998, 10187) cuando en su fundamento de Derecho IV dice literalmente: estamos ante una sucesión de Convenios, en el que por imperativo del artículo 84 ET ( RCL 1995, 997) , rige el principio de modernidad, sin que, como pusieron de relieve las Sentencias de esta Sala de 16 diciembre 1994 ( RJ 1994 , 10098) , 10 febrero 1995 ( RJ 1995, 1148 ) y 26 febrero 1996 ( RJ 1996, 1507) sea de aplicación el principio de irreversibilidad del sistema normativo anterior a la Constitución ( RCL 1978, 2836) ; en consecuencia cabe que el nuevo Convenio Colectivo o pacto sea más regresivo que el anterior lo que significa no sólo que el Convenio Colectivo más moderno puede introducir una regulación menos favorable a los trabajadores, sino que éstos no pueden invocar frente a esa regulación el mantenimiento «ad personam» de



las condiciones de trabajo establecidas de la norma convencional anterior más favorable, pero ya derogada, ya que como decía la Sentencia de 22 septiembre 1995 ( RJ 1995, 6789) , si bien la doctrina jurisprudencial sobre la condición más beneficiosa prohíbe la suspensión o reducción por actor unilaterales del empresario de ventajas o beneficios incorporados al contenido del contrato de trabajo, no impide, que por la vía del Convenio Colectivo la modificación de las condiciones de trabajo colectivo como son las de autos. Como esta Sala declaró en sus Sentencias de 26 de junio ( RJ 1998, 5789 ) y 28 de octubre 1998 ( RJ 1998, 9048) , es totalmente lícito y conforme a la Ley que un Convenio Colectivo modifique o altera las normas reguladoras de materias que se contenían en un Convenio anterior, otra cosa será la aplicación de dichas normas o situaciones particulares nacidas al amparo del Convenio anterior, en aquellos casos en que tales normas así lo establezcan de forma nítida y clara. Es también cierto que la finalización de un Convenio de Empresa, mantiene la ultra actividad de sus cláusulas normativas en los términos del artículo 86.3 ET , en tanto no exista otro Convenio aplicable, pero éste, por lo ya expuesto no es el caso de autos. - Si estas consideraciones se llevan al supuesto objeto de recurso la solución obligada es que cuando se publica el nuevo C. Colectivo ya la viuda ha adquirido el derecho que la norma (art. 25 de C. Colectivo) liga al hecho de fallecimiento, por lo que la nueva norma ya no puede desconocerlo, y por tanto, tiene derecho a la reclamación que formula". La Sala comparte la necesidad de fomentar la competitividad de nuestras empresas como una de las herramientas claves para la superación de la crisis económica. - Compartimos también que la negociación colectiva debe ser un instrumento útil y no un obstáculo para la adaptabilidad de nuestras empresas a las circunstancias cambiantes del mercado, como defiende la exposición de motivos de la Ley 3/2012, por lo que consideramos legítimo, si los negociadores lo entienden así, que el convenio de empresa ajuste a la baja los salarios establecidos en el convenio de ámbito superior, siempre que dicha reducción se proyecte hacia el futuro. - Por el contrario, no creemos ajustado a derecho, que la reducción salarial se retrotraiga contra el precio de trabajos ya realizados, porque dichas retribuciones estaban perfectamente consolidadas al momento de la retroacción, tratándose, por consiguiente, de manifestaciones de retroactividad máxima, que no están amparadas por el art. 9.3 CE. " No cabe duda de que la doctrina expuesta conduce a considerar nulo todo procedimiento de inaplicación convencional adoptado de acuerdo con el art. 82.3 ET que opere hacia el pasado, afectando a derechos ya consolidados e integrados en el patrimonio de los trabajadores, no porque el precepto citado lo prohíba, sino porque su aplicación en este sentido resulta contraria a lo dispuesto en el art. 9.3 CE . Se trataría, claramente, de una disposición retroactiva restrictiva de derechos, que como tal ha de rechazarse y la Sala así lo ha hecho siempre que se ha sometido a su consideración controversia semejante, y así lo seguirá haciendo mientras el Tribunal Supremo o el Tribunal Constitucional no revoquen su criterio. Ahora bien, consideramos que la complejidad del caso enjuiciado merece un análisis más específico, porque concurren elementos particulares que confieren a este supuesto un perfil excepcional que como tal ha de tratarse. De proyectar sin más la doctrina expuesta estaríamos cerrando los ojos a una realidad que no conviene desatender: ante una situación objetivamente crítica para la empresa, y también para la plantilla, puesto que justificaba un número elevadísimo de despidos, intervino un tercero neutral por expresa voluntad de las partes, el Sr. Gaspar , con la misión de intentar encontrar una solución al conflicto que fuera aceptable para ambas. Y la encontró, porque fue refrendada por acuerdo abrumadoramente mayoritario, alzándose, pues, como una salida equilibrada a la delicada situación imperante, a través de un entramado de partidas y contrapartidas cuyo resultado neto ha sido la disminución sustancial del número de despidos. En síntesis, tenemos los siguientes elementos distintivos del caso que analizamos: 1º) la existencia de causa que justificaba los despidos propuestos inicialmente por la empresa. 2º) la intervención de un tercero neutral que, tras conocer las pretensiones de las partes, les ofreció un punto de encuentro equilibrado -como se argumentará a continuación-. 3º) un acuerdo colectivo suscrito por más del 80% de los representantes de los trabajadores, que acogió la propuesta del mediador como vía adecuada para solucionar el conflicto. 4º) una solución que tradujo la apuesta de la representación social por el mantenimiento del empleo, por encima de otros derechos que carecen de sentido si el contrato se extingue. Todo ello nos convence de que, en este caso y solo en este caso, la aplicación de la doctrina general antes apuntada, sin matices, sin dar ningún valor a la consideración conjunta de los bienes en juego, la voluntad de los negociadores, las especiales características del acuerdo y el resultado conseguido, podría conducir a un pronunciamiento injusto. Téngase presente que no estamos realmente ante un procedimiento de inaplicación convencional puro, sino que el descuelgue se integra en un acuerdo de mediación que contempla medidas diversas, siendo aquélla una más, todas ellas integradas en un pronunciamiento global -como expresamente mantuvimos en SAN 4-7-13 - orientado a evitar y paliar las consecuencias de los despidos a través de una batería de medidas, que no pueden escindirse unas de otras sin romper el delicado equilibrio que en él subyace, claramente apreciable en un pacto de contenido tan preciso y breve como el que examinamos. Puede decirse que, formal y materialmente, lo que el mediador ofreció a las partes es una disposición que aglutina un conjunto de medidas, con sus pesos y contrapesos. No estamos ante decisiones aisladas, sino ante una única propuesta que solo podía ser considerada en su conjunto, puesto que, una vez presentada por el mediador, debía aceptarse o rechazarse íntegramente, no siendo siquiera susceptible de ulterior negociación de alguno de sus extremos. Desde esta perspectiva, la valoración de si estamos ante una disposición restrictiva de derechos que, por tanto, no podría aplicarse retroactivamente,





ha de proyectarse no sobre cada uno de los apartados del acuerdo, que no tienen entidad independiente y sólo permiten estructurar su contenido, sino sobre su consideración global, sobre el resultado neto del mismo. Porque la nulidad de uno de sus apartados comportaría, seguramente, la caída del acuerdo en su totalidad, que perdería sentido al quedar roto el delicado juego de contrapesos que en su acotado y ajustado seno se alberga. Y lo cierto es que no se ha alegado ni acreditado que el acuerdo deba valorarse como restrictivo de derechos, lo que es lógico teniendo en cuenta que en su virtud, a cambio de contrapartidas de flexibilidad interna, una parte importante de los trabajadores cuyos empleos estaban condenados a la extinción, ha conseguido mantenerlos, cumpliendo así, al menos parcialmente, el principal objetivo de la negociación, cual era evitar despidos. Parece razonable mantener que el resultado es positivo con carácter general para la plantilla, que opta a una situación bastante mejor que la que podría haber desencadenado la medida propuesta inicialmente por la empresa, que estaba justificada según SAN 4-7-13 . Una situación en la que se pierden muchos menos empleos y se contemplan mecanismos para la renovación productiva que, si tienen éxito, redundarán en estabilidad para la empresa y para sus trabajadores. Así lo entendió la amplia mayoría de los representantes de los trabajadores, suscribiendo la propuesta del mediador y defendiendo su conveniencia en el pleito que dio lugar a la citada sentencia. En definitiva, para la plantilla de Iberia, el acuerdo ha dado como resultado la conservación de una parte importante del empleo cuya extinción estaba justificada, lo que nos convence de que, desde una perspectiva colectiva y en muchos casos también individual, y teniendo en cuenta la calamitosa situación que atraviesa la empresa, no puede valorarse negativamente. El bien jurídico en riesgo era mucho más valioso que el sacrificado, lo que arroja un saldo que debemos considerar positivo, al igual que lo hicieron los representantes de los trabajadores firmantes. Y si la parte actora consideraba lo contrario, a ella competía alegarlo y probarlo, lo que no ha sucedido. **SEXTO** .- Sentado lo anterior, corresponde despejar si los representantes de los trabajadores estaban legitimados para comprometer derechos individuales hasta el punto en que lo han hecho; es decir, si podían sacrificar derechos ya adquiridos por los trabajadores. El art. 3.5 ET deja claro que "Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo." Cabría plantearse si un incremento salarial establecido convencionalmente es o no disponible por los trabajadores -inclinándose la doctrina judicial mayoritaria por la respuesta afirmativa-, pero lo cierto es que aquí no nos enfrentamos a acuerdos individuales sino a un acuerdo colectivo que dispone de ese derecho individual, lo que, en principio, cruza una frontera para la que el art. 3.5 ET no habilita. Por eso no es aplicable la STSJ Extremadura de 1-2-11 citada por Iberia en el juicio, ni las que en ella se referencian, que consideran ajustado al art. 3.5 ET el que los trabajadores acuerden con la empresa, mediante instrumentos individuales, que no cobrarán la totalidad de sus salarios a cambio de mantener los puestos de trabajo en peligro por causas económicas. También ha de considerarse que, tanto el Tribunal Supremo (por ejemplo, STS 7-4-93, rec. 502/1992 ) como el Tribunal Constitucional ( STC 42/1986 ) mantienen que no cabe disponer de los derechos consolidados a título individual. Todo ello conduce a que, incluso habiéndose saltado la barrera de la irretroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos, habría que estimar la demanda porque los representantes colectivos han dispuesto de derechos ya adquiridos por los trabajadores. Sin embargo, nuevamente las peculiaridades del caso no pueden ser obviadas. No estamos ante una pura disposición colectiva de derechos individuales, sino ante el resultado de un proceso que el legislador ha querido articular como colectivo. Un proceso al que es inherente la transacción sobre derechos individuales, y que sin embargo no co

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

## FALLAMOS

Que en la demanda planteada por COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING AEREO, Gerardo , Saturnino Y SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LINEAS AEREAS contra IBERIA LAE SA OPERADORA UNIPERSONAL, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UNION SINDICAL OBRERA, ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS DE MANTENIMIENTO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LINEAS AEREAS, SECCION SINDICAL DE LA CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS VUELO, SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CTA, COMITE DE EMPRESA DE VUELO, CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJO, COMITE INTERCENTROS PERSONAL TIERRA IBERIA Y MINISTERIO FISCAL, se estima de oficio la falta de legitimación de CNT para intervenir en este proceso, y se estima también la falta de legitimación pasiva ad causam de SEPLA. Se desestima la demanda, y en consecuencia se absuelve a los demandados de todos sus pedimentos.

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 Letrado 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 deposito 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 nº 2419 0000 000168 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.

FONDO DOCUMENTAL CENES