



Roj: **SAN 5224/2014 - ECLI:ES:AN:2014:5224**

Id Cendoj: **28079240012014100203**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/12/2014**

Nº de Recurso: **241/2014**

Nº de Resolución: **193/2014**

Procedimiento: **DEMANDA**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 5224/2014,**
STS 5654/2015

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría de D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 0193/2014

Fecha de Juicio: 04/12/2014

Fecha Sentencia: 09/12/2014

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: 0000241/2014

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados: 248/14

Materia: DESPIDO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.:D. RICARDO BODAS MARTÍN

Índice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante: -SINDICATO COMISIÓN DE TRABAJADORES ASAMBLEARIOS (CTA)

-CGT CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Codemandante:

Demandado: -IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA SA

-FSC-CC.OO.

-FETT-UGT

-SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA)

-USO SECTOR AÉREO

-SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE LÍNEAS AÉREAS (STAVLA)

-SINDICATO INDEPENDIENTE DE TCP DE LÍNEAS AÉREAS (SITCPLA)



-MINISTERIO FISCAL.

Codemandado:

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia :

Impugnado un despido colectivo, pidiéndose la nulidad o injustificación de las extinciones forzosas, se desestima dicha pretensión, por cuanto el despliegue de extinciones forzosas no ha vulnerado el derecho de igualdad, al no tratar diferenciadamente supuestos iguales, ni ha supuesto fraude de ley, ni deja en manos de la empresa la decisión de extinguir forzosamente contratos de trabajo, por cuanto dicha decisión queda condicionada a que la empresa oferte una novación contractual alternativa a los despidos, que debe confirmarse por la comisión de seguimiento, cuya composición es paritaria. - Se declara que no vulnera la ley, que en el procedimiento de despido colectivo se pacte, como alternativa al despido, la novación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. - Se descarta la nulidad de la medida por falta de criterios de selección, por cuanto el despido se basa en la voluntariedad de ambas partes y las extinciones forzosas no quedan al arbitrio de la empresa. - Se declara finalmente que concurren causas económicas, productivas y organizativas suficientes y adecuadas para extinguir 1427 puestos de trabajo y se descarta que las extinciones forzosas, caso de producirse, sean inadecuadas. - Se estima, sin embargo, la pretensión subsidiaria de una de las demandas acumuladas y se limita la ejecución de los despidos al 31-12-2015, porque no se probó, de ninguna manera, la concurrencia de criterios organizativos para justificar la ejecución hasta el 31-12-2017, entendiéndose que no puede admitirse, sin desnaturalizar la finalidad del despido colectivo, disociar artificiosamente en el tiempo la actualidad de las causas y la ejecución del despido.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 0000241 / 2014

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Indice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: -SINDICATO COMISIÓN DE TRABAJADORES ASAMBLEARIOS (CTA)

-CGT CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Codemandante:

Demandado: -IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA SA

-FSC-CC.OO.

-FETT-UGT

-SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA)

-USO SECTOR AÉREO

-SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE LÍNEAS AÉREAS (STAVLA)

-SINDICATO INDEPENDIENTE DE TCP DE LÍNEAS AÉREAS (SITCPLA)

-MINISTERIO FISCAL.

Ponente Ilmo. Sr.: D. RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA Nº: 0193/2014

Ilmo. Sr. Presidente:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

Madrid, a nueve de diciembre de dos mil catorce.



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 nº 241/14 y 248/14 (acumulados) seguido por demanda de SINDICATO COMISIÓN DE TRABAJADORES ASAMBLEARIOS (CTA) (letrada D^a Margarita Iges) y CGT CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (letrado D. Diego De Las Barreras) contra IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA SA

(letrado D. Adriano Gómez García-Bernal), FSC-CC.OO (letrado D. Ángel Martín Aguado) FETT-UGT (Letrado D. Javier Berzosa), SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA) (Letrado D. Pedro Arriola Turpin), USO SECTOR AÉREO, SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE LÍNEAS AÉREAS (STAVLA) (no comparece), SINDICATO INDEPENDIENTE DE TCP DE LÍNEAS AÉREAS (SITCPLA) (no comparece), comparece el MINISTERIO FISCAL en su legal representación sobre impugnación de despido colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 05-08-2014 y 27-08-2014 se presentaron demandas demanda por SINDICATO COMISIÓN DE TRABAJADORES ASAMBLEARIOS (CTA) y CGT CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA SA, FSC-CC.OO. FETT-UGT, SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA), USO SECTOR AÉREO, SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE LÍNEAS AÉREAS (STAVLA), SINDICATO INDEPENDIENTE DE TCP DE LÍNEAS AÉREAS (SITCPLA) 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 04-12-2014 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.

Ambas partes solicitaron, accediéndose por la Sala, la acumulación de las demandas turnadas en los procedimientos 241/2014 y 248/2014, así como su tramitación conjunta por el procedimiento de impugnación de despido colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 102 LRJS .

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 COMISIÓN DE TRABAJADORES ASAMBLEARIOS (CTA desde aquí) ratificó su demanda, mediante la cual pretende la nulidad de la DF 5^a del Acuerdo sobre medidas de despido colectivo del personal de Tierra, sobre el que pivota el despido colectivo, por cuanto se trata de un despido de adscripción voluntaria, en el que si la empresa no acepta las adhesiones a las vías de salida de los trabajadores, podrá ofertarles determinadas novaciones contractuales que, de no ser aceptadas por los trabajadores, provocarán su despido forzoso.

Denunció específicamente que la novación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial vulneraba lo dispuesto en el art. 12.4.e ET , así como el art. 5 de la Directiva 97/81 , que impiden la novación forzosa de contratos de trabajo a tiempo completo en parcial y prohíben claramente que se produzcan extinciones contractuales como consecuencia de la negativa de los trabajadores a dicha novación.

Sostuvo, en cualquier caso, que la voluntariedad para adherirse a las medidas pactadas quedaba al arbitrio de la empresa, quien podría rechazarlas, con lo que obtendría vía libre para las extinciones forzosas.

La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde ahora) ratificó su demanda de despido colectivo, mediante la cual pretende dictemos sentencia en los términos siguientes:

"1. La nulidad, o subsidiariamente el no ajuste a Derecho del Despido colectivo en lo referente al despido forzoso de trabajadores pertenecientes al colectivo de Tierra de la empresa IBERIA, en los términos regulados en la Disposición Final Quinta del Anexo 1 del Acuerdo regulador.

2. *La nulidad, o subsidiariamente el no ajuste a Derecho del Despido Colectivo en lo referente a las extinciones previstas para 2016 y 2017, condenando a la demandada a no llevarlas a cabo como consecuencia del actual despido colectivo*".

Adelantó que en la actualidad se está ejecutando un despido colectivo previo, cuya finalización concluye el 15-12-2015, quedando todavía 590 contratos sin extinguir. - Destacó, además, que la empresa y los sindicatos mayoritarios en tierra han alcanzado múltiples acuerdos de flexibilidad interna, que han concluido con la publicación del XX Convenio para el personal de tierra.

Denunció, por otro lado, que si bien los resultados de explotación de la empresa son negativos, los gastos de personal han disminuido geométricamente, como no podría ser de otro modo, al haberse producido un despido colectivo anterior, al que se han adicionado múltiples medidas de flexibilización, con el objetivo de promover la productividad en la empresa, que ha reducido artificiosamente su actividad, con lo que ha promocionado significativamente la actividad de otras compañías del grupo, que han crecido a costa de IBERIA.

Denunció también que el personal de tierra, especialmente el personal de handling, se ha visto muy perjudicado por el despido, aunque se trata de una actividad rentable.

Mantuvo, al igual que CTA, que la novación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial vulneraba el art. 12.4.e ET, en relación con el art. 5 de la Directiva 97/81.

Subrayó la concurrencia de fraude de ley, porque las extinciones forzosas quedaban al arbitrio de la empresa, destacando que se vulneraba el principio de igualdad, porque no se razonaba por qué las extinciones forzosas.

Reprochó la falta de criterios de selección objetivos y denunció que la prolongación del período de ejecución del despido colectivo hasta el 31-12-2007 era desproporcionado, por cuanto la causa extintiva se producía en la actualidad.

IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, OPERADORA, SAU (IBERIA desde aquí) se opuso a las demandas acumuladas, señalando, en primer término, cuales hechos con conformes y cuales no de ambas demandas, tal y como se refleja en el acta que se tiene por reproducida.

Destacó, en primer lugar, que el 14-03-2014 se alcanzó un acuerdo con CCOO y UGT, sindicatos mayoritarios entre el personal de tierra, al que se adhirió USO el 25-03-2014, firmándose un acuerdo el 15-04-2014, en el que, además de sentar las bases para la firma del XX Convenio, se pactaron otras medidas, admitiéndose por los sindicatos mayoritarios que el despido colectivo precedente no había resuelto definitivamente la sobrecapacidad productiva de la empresa, por lo que se convino promover un despido colectivo, basado en la voluntariedad, lo que le distinguía nítidamente del despido colectivo precedente, donde había cupos anuales de despido y no se generalizaba la voluntariedad.

Señaló, por otro lado, que el 14-11-2014 se habían producido 609 solicitudes de prejubilación y 85 bajas incentivadas, sobre un total de 1427 extinciones pactadas, sin que se hubiera rechazado ni una sola, ni impuesto, hasta la fecha, ninguna extinción forzosa.

Destacó, que las novaciones contractuales son temporales, mientras que las recolocaciones son permanentes, señalando que, si se rechaza la novación por parte de los trabajadores, se les podrá declarar excedentes forzosos, previa autorización de la comisión de seguimiento.

Defendió las medidas de acompañamiento pactadas, destacando que el art. 8 RD 1483/2012 no contempla medidas sociales de acompañamiento cerradas, sino que caben otras, entre las que sería posible la novación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, como ha defendido STS 22-09-2014.

Manifestó que ningún sindicato cuestionó los criterios de selección durante el período de consultas, como no podría ser de otro modo, puesto que se pactaron medidas voluntarias y extinciones forzosas como última ratio, insistiendo en que, sin validación de la comisión de selección, no hay excedente posible.

Señaló también que nadie discutió la concurrencia de causas durante el período de consultas, subrayando que CGT en las actas 6 y 7 solicitó que se incluyeran en el despido colectivo a los trabajadores a tiempo parcial.

Informó sobre los resultados de explotación de la empresa, así como sus resultados, que son extraordinariamente negativos, al haberse reducido geométricamente sus ingresos. - Admitió que la actividad de handling había mejorado, pero significó que no constituía un medio de ingreso relevante en una compañía cuyos gastos de personal ascienden al 28% de sus ingresos, mientras que las empresas de bajo coste solo gastan un 12% en su personal.

Defendió, por razones organizativas, que la ejecución del despido se prolongue hasta el 31-12-2007, destacando, a estos efectos, que a 31-12-2015 solo podrían prejubilarse 752 trabajadores, mientras que



en 2016 podrían prejubilarse otros 387 trabajadores y otros 397 trabajadores en 2017, justificando, por consiguiente, que se prolongue el período de ejecución para que se puedan adherir voluntariamente dichos trabajadores. - Mantuvo, en todo caso, que nadie cuestionó el período de ejecución durante la negociación del despido.

Negó que el despido colectivo precedente se solape con el actual, por cuanto solo quedan 16 trabajadores por extinguir en 2014, denunciando, una vez más, que nadie cuestionó este extremo durante el período de consultas.

Negó finalmente que las condiciones anteriores fueran mejores, por cuanto se ajustaron fiscalmente.

CCOO y UGT se opusieron a las demandas e hicieron básicamente suyos los alegatos precedentes, si bien precisaron que el período de consultas alcanzó sus objetivos, por cuanto se redujeron el número de extinciones y se aseguró la voluntariedad como principal criterio de aplicación, defendiendo que las extinciones forzosas constituían una excepción.

Negaron, en cualquier caso, la vulneración del art. 12.4.e ET, en relación con el art. 5.2 Directiva 97/1981, por cuanto ambas normas salvan los supuestos de despido colectivo.

El MINISTERIO FISCAL defendió que no se había vulnerado el derecho de igualdad, por cuanto el presupuesto, para la vulneración de ese derecho, es que se estuvieran produciendo medidas distintas para las mismas situaciones, lo cual no se había demostrado, al no introducirse indicio alguno en ese sentido por parte de los demandantes.

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

Hechos controvertidos:

-Las extinciones forzosas estaban condicionadas al rechazo de las propuestas de recolocación salvo movilidad geográfica y ratificación de la Comisión de Seguimiento.

-A fecha 14-11-14 de 1.427 extinciones pactadas se han producido 609 solicitudes de prejubilación y 85 solicitudes de bajas incentivadas, no se han denegado por la compañía.

-La propuesta de Novación afecta a cambios de grupo profesional, movilidad geográfica y conversión a tiempo parcial.

-En el periodo de consultas ningún representante social dijo nada respecto de los criterios de selección.

-Los criterios de selección pivotan sobre la voluntariedad, la extinción forzosa es la última ratio.

-No se discutió por la representación sindical en el periodo de consultas la proporcionalidad de la medida.

-En 2013 la empresa sufrió unas pérdidas de 548 millones de Euros.

-En el periodo 2011 a 2013 tuvo 1.223 millones Euros de perdidas.

-En el primer trimestre de 2014 tiene unas perdidas antes de impuestos de 122 millones y en el segundo trimestre de 2014 115 millones de Euros.

-Los gastos de personal sobre ingresos de explotación equivale al 28% mientras que las Cias Low Cost funcionan con 12%.

-La extensión del despido colectivo a 2016 a 2017 no se discutió en el periodo de consultas.

-El 90% de los comandantes flota 340 tienen 58 años.

-Si el despido se mantuviera a 31-12-15 sólo 752 serían prejubilaciones.

-Si se prolonga a 31 Diciembre de 2017 serían 1536.

-En 2014 fueran acotadas las bajas al despido colectivo anterior salvo 16.

-Las diferencias en cuanto a las medidas de acompañamiento entre un despido y otro se equilibran mediante medidas fiscales.

-A fecha de hoy no ha habido extinciones forzosas resultado del ERE NUM000 .



-Se han reducido AKOs en un 24%, pasajeros en 39%, horas bloque en 33%. Los ingresos por pérdida de pasaje suponen una pérdida de 20,8% de pasajes. Los ingresos suponen 72% del ingreso de la cia. Los ingresos de mantenimiento han caído 1,6%.

Hechos pacíficos:

-El 14-3-14 se alcanzó un preacuerdo entre empresa CC.OO, UGT al que se sumó USO posteriormente en el se convino además de la promoción del Despido Colectivo la suscripción de un nuevo convenio y otros acuerdos.

-En el preacuerdo se establecía la concurrencia de causas dado que el despido precedente no alcanzó resultados.

-Se perfilaron medidas de prejubilación, bajas incentivadas, recolocaciones diferidas siempre pivotando sobre el principio de la voluntariedad.

-El acuerdo se suscribe el 15-4-14.

-En ERE NUM001 había cupos anuales para los despidos; en Ere NUM000 no y en este último para la extinción forzosa hay que pasar por la Comisión de Seguimiento.

-Las novaciones contractuales pactadas son temporales.

-Las recolocaciones que se oferten son permanentes.

-En el acta 6º y 7º del periodo de consultas CGT propuso que se extendieran las medidas a trabajadores a tiempo parcial.

-Los resultados de explotación de 2011 a 2013 es un menos 16,7% que equivale a 800 millones de Euros.

-Se ha incrementado la facturación de Handling que supone el 8,3% del total.

-EL despido colectivo ha afectado a 244 pilotos.

-El despido ha afectado a 1183 trabajadores de tierra, de ellos 556 son personal de servicios corporativos, 368 de Handling y el resto de mantenimiento.

-Nadie cuestionó la concurrencia de solape de ambos despidos colectivos.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . - CGT y CTA son sindicatos de ámbito estatal y acreditan implantación suficiente entre el personal de tierra de IBERIA.

SEGUNDO . - IBERIA tiene como actividad principal el transporte de pasajeros por vía aérea, realizando, igualmente, "handling " aeroportuario y mantenimiento de aeronaves. - Su único accionista es IB OPCO HOLDING S.L., sociedad cabecera de un grupo de sociedades que consolida cuentas anuales. A su vez es dependiente del grupo superior IAG. - Su personal asciende a 17.706 trabajadores.

TERCERO . - En ERE NUM002 se procedió tras acuerdo en el periodo de consultas utilizar como vía extintiva los mecanismos utilizados en el ERE NUM001 durante el periodo 2013-2015, aplicándose a un mínimo de 3.141 trabajadores (2.256 tierra nacional; 258 pilotos y 627 TCP), sin perjuicio de aumentar el número con carácter voluntario, dictándose las resoluciones complementarias pertinentes para los colectivos de tierra y TCP. - Para el colectivo de pilotos, al no llegarse a un acuerdo se aplicaron a partir de 2014 las condiciones previstas en la comunicación de inicio de consultas del ERE- NUM002 y hasta finales de 2013 las del ERE NUM001 .

CUARTO . - El 4-07-2013 dictamos sentencia, en proced. , en cuyo fallo dijimos lo siguiente: " *En la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por SEPLA y SEPLAIB, a la que se adherieron 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" .

QUINTO . - En la comisión de seguimiento del ERE NUM001 , celebrada el 20-09-2014, se estableció que quedaban por ejecutar en 2015 la extinción de 16 contratos de trabajo en el colectivo de tierra, derivados del ERE NUM002 .

SEXTO . - El 10-03-2014 IBERIA, UGT y CCOO alcanzaron un preacuerdo, que obra en autos y se tiene por reproducido, mediante el que se aprobaron tres anexos: a). - Preacuerdo sobre el XX Convenio Colectivo para el Personal de Tierra, b) Acuerdo Marco en materias fuera de convenio y Acuerdo de medidas específicas, que obran en autos y se tienen por reproducidas. - El 25-03-2014 se adhirió al preacuerdo antes dicho el sindicato USO.

El XX Convenio Colectivo para el personal de tierra se publicó en el BOE de 22-05-2014.

SÉPTIMO . - La empresa demandada ha suscrito también acuerdos con SEPLA y con los representantes de TCP, que obran en autos y se tienen por reproducidos. - El 27-05-2014 se publicó en el BOE el convenio de tripulantes pilotos y el 8-05-2014 el XVII Convenio de tripulantes de cabina de pasajeros.

OCTAVO . - El 11-07-2014 IBERIA comunicó a los representantes de los trabajadores su intención de promover un despido colectivo por causas económicas, productivas y organizativas, cuyo objetivo era la extinción de 1581 contratos.

El 14-07-2014 se constituyó la comisión negociadora, acordándose que la negociación se realizaría por las secciones sindicales presentes en la empresa, quienes nombraron una comisión de 13 miembros con la composición siguiente: 4 UGT; 3 CCOO; 1 CGT; 1 USO; 1 CTA; 1 STAVLA.; 1 SITCPLA y 1 SEPLA.

En la misma fecha, se notificó a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social la decisión de promover el despido antes dicho, adjuntándose la documentación, que se dirá a continuación, aportada también a los representantes de los trabajadores:

- Comunicación empresarial de 11-7-2014 a los RLT de la intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo.
- Comunicación a la Autoridad Laboral del inicio del expediente de 14-7-2014.
- Acta de constitución comisión negociadora parte social de 14-7-2014.
- Comunicación de apertura del periodo de consultas a la RLT de 14-7-201,
- Listado representantes legales de los trabajadores y actas elecciones sindicales
- Criterios designación trabajadores afectados.
- Periodo previsto realización de los despidos.
- Memoria explicativa causas alegadas.
- Informe técnico.
- Listado y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido, desglosado por CCAA; provincia y por centro de trabajo.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, desglosado por CCAA; provincia y centro de trabajo.
- Cuentas anuales auditadas consolidadas de IB IPCO HOLDING SL e IAG y anuales consolidadas de IBERIA de 2012 y 2013.
- Balance; cuenta de pérdidas y ganancias; estado de flujos de efectivo y estado de cambios en el patrimonio neto de IBERIA de 1-1-2014 a 31-6-2014.
- Declaraciones/liquidaciones mensuales del IVA, de septiembre 2012 a mayo 2013 y de septiembre 2013 a 31 mayo de 2014.
- Informe jurídico legal sobre la procedencia del despido colectivo.
- Período previsto para la aplicación de los despidos.
- Criterios de designación de los afectados por los despidos.
- Plan de recolocación externa.



- Solicitud informe art.64.5 ET .

El mismo día la empresa explicó que los acuerdos, alcanzados con los representantes de los trabajadores, que concluyeron con la suscripción de los convenios citados más arriba, habían contribuido a promocionar la productividad en la empresa, lo cual provocaba inevitablemente un número importante de excedentes, proponiendo, a continuación, un sistema de recolocación diferida, así como la denominada novación de contrato empleo estable. - La RLT preguntó si dichas medidas eran aplicables al personal a tiempo parcial, respondiéndose negativamente por la empresa.

EL 15-07-2014 se reúnen nuevamente y la RE explicó el régimen de bajas incentivadas, proponiéndose por la RT que si la empresa no acepta la propuesta del trabajador, perdería el carácter vinculante, comprometiéndose la RE a estudiarlo. - La RE informa que se ejecutará inmediatamente el despido colectivo, aunque coincida con el ERE NUM001 . - Explicó, a continuación, que las extinciones forzosas, solo se producirían cuando se rechazaran recolocaciones, tal y como se había pactado.- La RT hizo constar en acta que no se listaban los afectados, por cuanto la vía de salida era voluntaria. - La RT informa también que hay 244 pilotos excedentes y 154 TCP, cuya aplicación será voluntaria. - Descartó, por otro lado, que las medidas de novación o recolocación no pudieran utilizarse por pilotos prejubilables. - Explicó también en qué consistía la aportación al Tesoro y toda la RT manifestó estar de acuerdo con las propuestas, salvo en lo que afecta a la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial. - La RT pidió información sobre la pirámide de edad, la masa salarial y la indemnización para el caso se extinciones forzosas.

El 15-07-2014, a las 16, 30 horas, se reúnen nuevamente, entregándose por la RT la documentación solicitada, informándose sobre diversos temas por la empresa, quien subraya que 1900 trabajadores podrían acogerse a la prejubilación, informándose por la RE, a preguntas de la RT, que no habrá prevalencia de ninguna medida, se informa sobre los costes de las prejubilaciones y se perfilan las condiciones de prejubilación, discutiéndose sobre la cuantía del haber regulador, que la RE concreta en el 80% para los trabajadores de 60 años y el 70% para los trabajadores prejubilables de 58 a 59 años, lo que no se acepta por la RT. - La RE eleva al 75% el haber regulador para los de 58 o 59 años, proponiéndose por la RT una fórmula no lineal y que se perciba el haber regulador hasta la fecha de jubilación, aunque se prolongue más allá de los 65 años. - Se precisa, a continuación, las condiciones de prejubilación por colectivos afectados.

El 16-07-2014 se reúnen la comisión y la RT pide el Cupo correspondiente al ERE NUM001 pendiente de utilización en el colectivo de Tierra y el coste medio utilizado para el cálculo del payback en cada colectivo. - La empresa mejora la prestación para los prejubilables de 58 y 59 años, lo que no se acepta por la RT. - La RE hace la propuesta siguiente: Para los trabajadores que causen baja con 60 años cumplidos se considerará el 80% del Salario Regulador; para los trabajadores que causen baja con 59 años, se considerará el 80% del Salario Regulador hasta los 60 años y partir de los 60 años y hasta que cumpla 65, se considerará el 78% del Salario Regulador; para los trabajadores que causen baja con 58 años, se considerará el 80% del Salario Regulador hasta los 60 años y a partir de los 60 años y hasta que cumpla 65, se considerará el 75% del Salario Regulador.

La RT acepta la propuesta realizada por la Compañía, siempre y cuando la revalorización del Salario Regulador, desde el año siguiente en que el trabajador extinga su contrato de trabajo, sea como se establece a continuación: en 2015-0% y a partir de 2016- 2%, lo que se acepta por la empresa. - Se discute, a continuación, sobre la afectación a los colectivos de TCP y de pilotos.

El 22-07-2014, tras un intenso debate sobre la afectación del colectivo de TCP, la empresa los desafecta del despido colectivo, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo. - La RE manifiesta que se hagan manifestaciones por parte del colectivo de tierra, oponiéndose CGT a su propuesta y también CTA, quienes se opusieron especialmente a lo dispuesto en las DF 4ª y 5ª. - USO y UGT muestran también su disconformidad por diversos motivos, señalando esta última, que la indemnización de la DF 5ª debe ser la misma que las bajas incentivadas y CCOO manifiesta su conformidad en líneas generales, por tratarse de medidas similares al expediente previo.

El 23-07-2014 se reúnen nuevamente y la RE acepta incluir en la prejubilación de tierra algunas de las previsiones para las de pilotos e introduce una previsión caso de modificación de la fiscalidad. - Los sindicatos mantienen las posiciones previas, hasta que la empresa entrega un borrador de acuerdo del período de consultas para pilotos y tierra, que se acepta por UGT con algunas matizaciones, adhiriéndose también CCOO. - USO solicita aclaraciones en la prejubilación del colectivo de tierra y se debaten las discrepancias sobre la DF 4ª. - La empresa entrega un borrador de acuerdo de finalización del período de consultas, recogiendo las modificaciones acordadas.

El 24-07-2014 se alcanza finalmente acuerdo en los términos siguientes:

ANTECEDENTES



Primero.- Que, en los meses de febrero, marzo y abril se culminaron los procesos de negociación colectiva con los distintos colectivos, suscribiéndose los respectivos Convenios Colectivos y otros Acuerdos que contienen importantes medidas de productividad, así como acuerdos de garantía de empleo en los que las partes, evidenciando la existencia de un excedente de plantilla, se comprometieron a instar los instrumentos legales oportunos para hacer frente al mismo.

Segundo.- Con fecha **14 de julio de 2014** la Empresa comunicó a la representación de los trabajadores su **decisión de iniciar un procedimiento de Despido Colectivo para la extinción de un máximo de 1.581 contratos de trabajo** pertenecientes a todas las áreas de la Compañía en los centros de trabajo existentes a nivel nacional, con base en la existencia de causas económicas, organizativas y productivas, dándole traslado de la documentación preceptiva, de conformidad con lo dispuesto en los **artículos 51 del Estatuto de los Trabajadores y 3 y siguientes del RD 1483/2012, de 29 de octubre** , **y, por tanto, la apertura del correspondiente período de consultas.**

En misma fecha de 14 de julio, la Empresa hizo llegar a la autoridad laboral copia de la señalada comunicación, así como de la documentación que acompaña a la misma.

Tercero.- Que los comparecientes, tras la apertura del periodo de consultas, han mantenido **sucesivas reuniones en su seno, los días 14, 15, 16, 22, 23 y 24 de julio de 2014** , con el objeto de analizar las causas de la decisión empresarial, así como para alcanzar un acuerdo sobre las medidas de extinción de contratos anunciadas por la Empresa. Durante la negociación del mismo, las partes han valorado y confirmado la existencia de causas suficientes y han negociado medidas para reducir el impacto en el empleo de las mismas

El contenido de esas reuniones se ha recogido en las oportunas actas (que se adjuntan a la presente como Anexo número 3).

Cuarto.- Finalmente, las partes han alcanzado, en el día de hoy, un **ACUERDO** sobre el conjunto de las medidas de acompañamiento a implementar, dando por finalizado el Período de Consultas **CON ACUERDO** , a cuyos efectos se suscribe la presente **ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS** , para su presentación ante la Autoridad Laboral.

Que, expuesto todo lo anterior, las partes convienen en reflejar los términos y condiciones del presente **ACUERDO** , con arreglo a los siguientes:

A C U E R D O S

PRIMERO.- EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO Y PERÍODO PREVISTO DE EJECUCIÓN.

1. La empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y a las causas concurrentes, procederá a la **extinción de un máximo de 1.427 contratos de trabajo (un máximo de 1.183 en el colectivo de tierra y un máximo de 244 en el colectivo de pilotos)** , pertenecientes a los centros de trabajo existentes a nivel nacional, reduciendo por tanto el número de afectados en 154. En este sentido, y en relación con el colectivo de TCP respecto a la garantía de empleo suscrita, y dando por cumplido el compromiso incluido en la misma, las partes pactan expresamente la no afectación del colectivo de TCP por este despido colectivo.

La distribución de los trabajadores afectados es la siguiente:

GRUPO FUNCIONAL UNIDAD JERÁRQUICA EFECTIVOS

D. PRODUCCIÓN 244

VUELO PILOTOS 244

D. SERVICIOS AEROPORTUARIOS 368

ADMINIST/GSGT/RESTO 113

SERV. AUX/AMA 255

D. TÉCNICA 259

ADMINIST/GSGT/RESTO 45

SERV. AUX/AMA 7

TMA 207

SERVICIOS CORPORATIVOS 556

ADMINIST/GSGT/RESTO 554

TIERRA



TMA 2

TOTAL 1.427

2. La **fecha de cese o efectos de dichas extinciones** se producirá una vez efectuadas las preceptivas comunicaciones finales, y en todo caso **entre el 15 de agosto de 2014 y el 31 de diciembre de 2017 (inclusive)**, haciendo uso la Empresa de las extinciones según sus necesidades organizativas y productivas y aplicándoles las medidas laborales contenidas en el presente Acuerdo.

SEGUNDO.- MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO

Las medidas laborales de acompañamiento que se proponen a continuación han tenido en cuenta las distintas realidades que conciernen a los afectados por las extinciones de contratos y pretenden paliar y atenuar el perjuicio social que las necesidades de amortización de puestos de trabajo comportan; asimismo se han tenido en cuenta las características específicas de los colectivos potencialmente afectados.

1. Las medidas laborales de acompañamiento acordadas, así como su régimen de aplicación y resto de particularidades, figuran en los siguientes anexos para cada uno de los colectivos:

- Anexo 1: Personal de tierra:

- o Bajas incentivadas.
- o Prejubilaciones.
- o Recolocación diferida.
- o Novación contrato empleo estable.
- o Otras disposiciones.

- Anexo 2: Tripulantes pilotos :

- o Bajas incentivadas.
- o Prejubilaciones.
- o Recolocación diferida.
- o Novación contrato empleo estable.
- o Otras disposiciones.

Las medidas se encuentran amparadas bajo el principio de **adscripción voluntaria para ambas partes** en virtud de los criterios de selección que figuran consignados en el Documento número 16 de entre los aportados con la documentación facilitada a la representación de los trabajadores y a la Autoridad Laboral así como en los Anexos indicados anteriormente -con la salvedad referida al colectivo de Tierra acerca de la posibilidad de adscripción forzosa en los términos que se describen en el Anexo 1-. Dichos criterios han sido analizados y acordados por ambas partes.

La solicitud del trabajador al acogimiento a alguna de las medidas previstas tendrá carácter vinculante e irrevocable para el mismo. Por su parte, la Compañía deberá responder al trabajador, accediendo o no a la solicitud formulada, en un plazo máximo de 3 meses desde que la misma le hubiera sido notificada. En su caso, la fecha de efectividad de la medida, que será determinada por la Compañía, permitirá al trabajador el acogimiento a la misma.

Asimismo ambas partes acuerdan que a lo largo del periodo de vigencia del Despido Colectivo, un mismo trabajador no podrá acogerse en más de una ocasión a la misma o diferente medida de las contenidas en el respectivo Anexo. A estos efectos, únicamente se exceptúan las medidas de recolocación diferida y novación contrato empleo estable, a las que los trabajadores podrán acogerse indistintamente a cualquiera de ellas en más de una ocasión.

2. Plan de recolocación externa.

La presente medida es adicional al resto de medidas pactadas para cada colectivo y resultará de aplicación a todo el personal que resulte afectado por el despido colectivo.

La empresa sufragará el coste íntegro de un Plan de Recolocación Externo, que será llevado a cabo por la empresa de recolocación autorizada **LEE HETCH HARRISON, empresa de recolocación autorizada con el nº 9900000215**, con arreglo a un programa de servicios y acciones que se extenderá, con carácter general, durante los 6 meses siguientes a la extinción del contrato de cada afectado y cuyo detalle consta en la documentación que se facilitó a la representación legal de los trabajadores y que se da aquí por reproducido.



Dicho Plan de Recolocación Externa contiene acciones efectivas de:

- Acciones de intermediación consistentes en puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes
- Acciones de orientación profesional para la identificación del perfil para la cobertura de puestos en las empresas destinatarias de la recolocación.
- Acciones de formación profesional orientadas a la capacitación de los trabajadores.
- Acciones de atención personalizada a través del asesoramiento en todos los aspectos de la recolocación y en la búsqueda activa de empleo por parte del afectado.

TERCERO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Al objeto de hacer el puntual seguimiento del cumplimiento de las condiciones pactadas ambas partes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento compuesta por representantes de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores firmantes del presente Acuerdo, que recibirá periódicamente información sobre las aceptaciones y/o motivo de las denegaciones de extinción de contrato de trabajo y sobre la evolución del grado de cumplimiento de los objetivos, así como estudiará y resolverá los problemas puntuales que, en el orden personal pudieran surgir en la aplicación o interpretación del Acuerdo. Asimismo, tendrá las competencias que se le atribuyen en la Disposición Final Quinta del Anexo 1.

Esta Comisión quedará constituida antes de que se haga efectiva la primera de las extinciones realizadas al amparo del presente despido colectivo.

Asimismo, dicha Comisión se reunirá, al menos, con periodicidad bimestral, sin perjuicio de que pueda reunirse en caso de que lo inste cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, aunque pueda entender de problemas que, con posterioridad a dicha fecha, puedan surgir en relación con las Medidas Sociales de Acompañamiento al Despido Colectivo.

A efectos de dotar de agilidad a la referida Comisión de Seguimiento, la misma estará integrada, a su vez, por dos subcomisiones, una para cada colectivo afectado por el presente procedimiento (tierra y pilotos). Las citadas Subcomisiones de Seguimiento tendrán funciones de análisis, seguimiento y propuesta, y elevarán sus conclusiones a la Comisión de Seguimiento para su aprobación, en su caso.

Las partes acuerdan que, bajo el principio de respeto de las previsiones convencionales aplicables a cada uno de los colectivos, así como del acuerdo alcanzado en el presente procedimiento de despido colectivo, las referidas Subcomisiones tendrán la facultad de adoptar decisiones cuando estas afecten única y exclusivamente al respectivo colectivo, sin perjuicio de que todas ellas serán elevadas a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.

CUARTO.- TRASLADO A LA AUTORIDAD LABORAL

Las partes convienen dar traslado de la presente **Acta Final de Acuerdo del Período de Consultas** a la Autoridad Laboral, a los efectos de lo previsto en el artículo 51 del ET, dando traslado al Servicio Público de Empleo y a la Inspección de Trabajo.

PRIMERO.- MODALIDAD BAJAS INCENTIVADAS

A. Podrán acogerse a lo que aquí se dispone para Bajas Incentivadas todos los Trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo completo menores de 58 años en el momento de la extinción del contrato.

B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.

C. Los trabajadores que, acogiéndose a lo que aquí se dispone, causen baja en la Empresa percibirán como compensación una indemnización por importe de 35 días por año de servicio, con un máximo de 30 mensualidades y con un mínimo de una anualidad.

D. El cálculo del importe por día se realizará en función de la siguiente formulación:

Retribuciones dinerarias (fijas + variables)

360

Las retribuciones dinerarias se calcularán en cómputo anual, sirviendo como base para las fijas las cuantías correspondientes al nivel y antigüedad alcanzada en la última nómina percibida en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.



Las retribuciones variables serán las realmente percibidas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquél en que se produce la baja y que formen parte de la base del impuesto por la cual el trabajador tributa al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Del cómputo anterior se exceptúan expresamente los siguientes conceptos:

- Regularizaciones que no corresponden con el periodo computado.
- Abonos realizados por una sola vez y derivados de situaciones excepcionales.
- Gastos de viaje.
- Gastos de locomoción o transporte.
- Vestuario.
- Destacamentos.
- En general, todas aquellas cantidades percibidas en conceptos de indemnizaciones y/o suplidos.

La cantidad a percibir estará sujeta a todas las retenciones que legal o convencionalmente corresponda.

E. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

F. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

SEGUNDO.- MODALIDAD DE PREJUBILACIONES

A. Podrán acogerse a la extinción de los contratos de trabajo bajo la modalidad de prejubilación todos los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo completo con 58 años o más cumplidos a 31 de diciembre de 2017.

B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.

C. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de extinción del contrato se regirán por lo que a continuación se expone:

C.1. Trabajadores que en el momento de la extinción tengan 58 años cumplidos:

a. **Desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 60 años de edad:** Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

b. **Desde los 60 años de edad y hasta cumplir los 65 años de edad:** Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 75% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

C.2 Trabajadores que en el momento de la extinción tengan 59 años cumplidos:

a. **Desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 60 años de edad:** Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

b. **Desde los 60 años de edad y hasta cumplir los 65 años de edad:** Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 78% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

C.3 Trabajadores que en el momento de la extinción tengan 60 años cumplidos o más:

a. **Desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 65 años de edad:** Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

El Salario Regulador se determinará de la siguiente forma:

Por la suma de los conceptos fijos anuales del nivel ostentado por el trabajador en el momento de la extinción del contrato de trabajo que a continuación se indican, dividido entre 12: Sueldo base, Antigüedad (entendiendo como tal: premio de antigüedad y los complementos establecidos en la Disposición Transitoria Vigésima Segunda del XX Convenio Colectivo de Tierra, en su caso), Prima de Productividad, Complemento Transitorio y Clave 122, en su caso.



Las cuantías de los conceptos anteriores se refieren a las existentes en el momento de la extinción del contrato de trabajo.

Desde el 1 de enero del año siguiente en que se produzca la extinción del contrato de trabajo, con efectividad de 1 de enero de cada año y hasta el año en que el interesado cumpla los 65 años de edad, al Salario Regulador establecido en los apartados C.1, C.2 y C.3 se le aplicará la siguiente revalorización anual:

· 2015- 0%

· A partir de 2016- 2%

Dichas percepciones se mantendrán aunque el trabajador se jubile antes de cumplir los 65 años de edad, sin deducción de la correspondiente pensión de la Seguridad Social.

D. A efectos de lo dispuesto en los apartados C.1, C.2 y C.3, el trabajador deberá acreditar la percepción correspondiente a la prestación por desempleo, a cuyo fin remitirá a la Dirección el justificante de cobro, con carácter inmediato a dicha percepción con la periodicidad y en las fechas que a continuación se establecen: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En caso de que la acreditación contemplada en el párrafo anterior no se produjere, la Compañía realizará con sus medios propios el cálculo de la prestación por desempleo con el fin de abonar las diferencias establecidas en el mencionado apartado C.

E. Una vez agotado el período de desempleo contributivo, y hasta cumplir los 65 años de edad o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, la empresa financiará a favor del trabajador el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social. El Convenio Especial con la Seguridad Social se llevará a efecto en los términos previstos en el artículo 51.9 del E.T. y su legislación de desarrollo (convenio obligatorio) y, una vez superados los límites de edad establecidos por dicho precepto, se formalizará por el trabajador directamente (convenio voluntario o no obligatorio). En la fase en la que el Convenio Especial con la Seguridad Social sea de carácter voluntario y hasta los 65 años de edad o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, el trabajador podrá suscribir directamente un Convenio Especial con la Seguridad Social, siendo el importe de las cuotas satisfechas por el trabajador reintegradas por la Compañía, previa acreditación de su abono por el mismo. A tal fin, éste remitirá a la Dirección el primer justificante de pago, con carácter inmediato a su recepción, procediendo la Compañía a su abono en el primer pago posible inmediato a su recepción, o si no fuera posible, durante el mes siguiente a la recepción y el resto con la periodicidad y en las fechas que se establecen a continuación: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En el caso de que el trabajador causara baja por voluntad propia en el Convenio Especial con la Seguridad Social voluntario (no obligatorio) o accediese a la jubilación anticipada, la Empresa automáticamente quedará liberada del compromiso de reintegro contenido en este apartado, ello con independencia de que posteriormente el trabajador volviera a darse de alta en el Convenio Especial con la Seguridad Social.

Dicha baja en el Convenio Especial con la Seguridad Social deberá ser comunicada de inmediato a la Empresa, la cual procederá a la regularización y/o descuento oportuno en los pagos subsiguientes o posteriores.

F. Ambas partes cotizarán al Fondo Social de Tierra en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo y por el nivel de Convenio que tuviera reconocido en el momento de la extinción del contrato de trabajo. Dicha obligación finalizará en el momento en que el trabajador perciba prestación a través de dicho Fondo, en cualquiera de sus modalidades, o cumpla los 65 años de edad.

G. Ambas partes cotizarán al Concierto Colectivo de Vida en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo hasta que se cause baja en el mismo y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años del trabajador.

H. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de prejubilación mantendrán el régimen de billetes en las mismas condiciones que para el personal jubilado de IBERIA Líneas Aéreas de España, S.A. Operadora S.U. establezca en cada momento el Convenio Colectivo.

I. Tanto las cantidades abonadas por la Empresa, como la utilización de los billetes, estarán sujetas a todas las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.

J. Las cotizaciones a cargo del trabajador, así como las retenciones fiscales que procedan, derivadas de lo establecido en los apartados anteriores, le serán descontadas de los abonos que correspondan según lo acordado en el apartado C.

K. En el supuesto de fallecimiento del trabajador, las cantidades descritas en el apartado C las seguirá percibiendo el viudo/a y en su defecto los hijos que dependan económicamente de él en el momento de



fallecimiento, durante el tiempo que medie entre la fecha de fallecimiento del trabajador y aquella en la que hubiera cumplido 65 años, descontándose de dicha cantidad la correspondiente cuantía que perciban como pensión de la Seguridad Social (viudedad u orfandad).

L. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

M. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

TERCERO.- MODALIDAD DE RECOLOCACIÓN DIFERIDA

Podrán acogerse a lo que aquí se dispone para la Recolocación Diferida todos los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo completo en las siguientes condiciones:

A. Esta medida supone la extinción del contrato de trabajo con garantía de recolocación transcurrido un plazo mínimo de 1 año y máximo de 5 años, por meses completos.

B. El acogimiento a esta medida así como el tiempo de duración de la misma, dentro de los márgenes del apartado C), estará basado en el principio de voluntariedad por ambas partes.

C. En el momento de extinción del contrato el trabajador podrá optar por percibir una cantidad equivalente al 40% de la indemnización que le correspondería por Baja Incentivada según lo establecido en el punto PRIMERO de este documento o no percibir cantidad alguna. Este importe se abona, en su caso, en concepto de Depósito de Garantía de Recolocación.

D. El tiempo transcurrido desde la extinción del contrato de trabajo hasta la posterior recolocación, no computará a ningún efecto (trienios, progresión, etc.).

E. Transcurrido el tiempo pactado para la recolocación el trabajador podrá optar, única y exclusivamente, por una de las siguientes alternativas:

E.1- Ejercitar el derecho a su recolocación automática, que se efectuará en la Ciudad, Dirección y Gerencia en la que causó baja reintegrando a la Compañía el Depósito de Garantía de Recolocación percibido, en cuyo caso mantiene el grupo laboral, antigüedad, a todos los efectos y nivel que ostentaba en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

E.2- Ejercitar el derecho a su recolocación automática, renunciando a los derechos adquiridos en la relación laboral anterior a la extinción de su contrato de trabajo, por lo que percibirá una indemnización en el momento de la recolocación de la que se descontará el Depósito de Garantía de Recolocación percibido.

La indemnización será el 40% de la que le hubiera correspondido por Baja Incentivada en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

La recolocación, se efectuará en la Ciudad, Dirección y Gerencia en la que causó baja manteniendo el grupo laboral al que pertenecía y por el nivel de ingreso del mismo que esté establecido en ese momento en Convenio Colectivo, empezando a computarse, de nuevo, la antigüedad en la Compañía desde el momento de su recolocación, sin que se tenga en cuenta, a ningún efecto, la relación laboral anterior.

Asimismo, al haber mantenido anteriormente relación laboral con Iberia no le será de aplicación el artículo 121 del XX Convenio Colectivo .

E.3- El trabajador renuncia a la recolocación, percibiendo una indemnización por la extinción de su contrato de trabajo producida, consistente en el 100% de la cuantía que le hubiera correspondido de haberse acogido al punto PRIMERO de este documento en el momento de la extinción de su contrato de trabajo. De dicha cantidad se descontará el Depósito de Garantía de Recolocación percibido.

Las indemnizaciones que se citan estarán sujetas a las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.

F. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

G. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

CUARTO.- NOVACIÓN CONTRATO EMPLEO ESTABLE

Podrán acogerse a lo que aquí se dispone todos los trabajadores de la plantilla de Tierra fijos de actividad continuada a tiempo completo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

A. El acogimiento a esta medida así como el tiempo de duración de la misma, estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.



B. El trabajador podrá solicitar la novación de su contrato de trabajo a tiempo completo a otro en el que se reduce la jornada y el salario en la misma proporción. A la hora de determinar la repercusión de esta medida en la jornada y en la retribución, se tomará como base el Acta 03/02 de la Comisión de Seguimiento del ERE NUM001 , con las modificaciones y adaptaciones que se deriven de la nueva regulación contenida en el XX Convenio Colectivo de Tierra.

C. La compañía ofertará reducciones de jornada con un límite mínimo de un 12,5% y un máximo de un 50% respecto de la establecida en Convenio Colectivo, permaneciendo invariable durante toda la duración de esta medida.

D. El acogimiento a esta medida lo será por periodos cuya duración no será inferior a doce meses ni superior a dos años por meses completos.

E. Al finalizar el periodo acordado de la novación del contrato a empleo estable, pasará a jornada completa.

F. Lo dispuesto anteriormente no será acumulable a ninguna otra reducción de jornada derivada de la aplicación del Convenio Colectivo u otra normativa aplicable.

G. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

H. Una vez efectuada la petición de esta modalidad, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de efectos de la misma.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

La pérdida de prestaciones públicas de jubilación o, en su caso, de desempleo, por causa imputable a incumplimiento del trabajador que no tenga justificación en el necesario cumplimiento de obligaciones directamente derivadas de las medidas aquí contempladas, no comportará mayores obligaciones, económicas ni de ningún otro tipo, para la Empresa, que la que suponga el mantenimiento de las cantidades complementarias que se establecen en este documento.

La percepción de los complementos indicados en el presente documento serán estimados y abonados sin tomar en consideración la percepción por parte del trabajador de la prestación asistencial por desempleo (subsidio por desempleo). En caso de que el trabajador solicitara el citado subsidio por desempleo, una vez acceda a éste, se descontará de las cantidades que corresponda abonar a la empresa en virtud de los compromisos establecidos en el presente documento, el importe que perciba por el referido subsidio.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Todas las compensaciones económicas derivadas de las extinciones de contrato de trabajo de cada una de las medidas contempladas en este documento, tienen carácter indemnizatorio.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Los derechos y abono por parte de Iberia de cualquier cantidad y concepto de los establecidos en este Despido Colectivo en la medida de prejubilación, son incompatibles con la realización de actividades laborales, por cuenta propia o ajena, retribuidas o no, que entren en competencia con Iberia, salvo autorización expresa de la Compañía. El incumplimiento de lo anteriormente establecido supondrá el cese automático de los derechos y abonos derivados de este Despido Colectivo dejando Iberia de abonar las prestaciones establecidas y debiendo el trabajador reintegrar a Iberia las cantidades percibidas desde la fecha en que se hubiesen iniciado tales actividades.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

Las presentes medidas resultarán compatibles con cualesquiera otras de flexibilidad interna, de carácter colectivo o individual, que como consecuencia de su aplicación proceda llevar a cabo para alcanzar la consecución de los fines previstos por las partes, y adaptar en todo caso la plantilla a las necesidades de la Compañía. A estos efectos, las partes reconocen la existencia de causas objetivas suficientes que justifican su adopción, y se aplicarán en los términos que legalmente resulten procedentes.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

Dado que la aplicación de todas las medidas previstas en el presente documento tiene carácter voluntario, y reconociendo no obstante las partes la existencia de causas para la adopción de las mismas, la Compañía, al objeto de disminuir en la medida de lo posible el impacto sobre el empleo, podrá ofertar recolocaciones en otras áreas de la Compañía, con las modificaciones que ello conlleve en las condiciones laborales de los trabajadores, entre otras:

o Novación a contrato de trabajo a tiempo parcial.



o *Novación de contrato de trabajo con cambio de Grupo Laboral.*

o *Movilidad geográfica.*

En los casos en los que el trabajador rechazase alguna oferta realizada en virtud de lo previsto en esta Disposición, salvo que implique movilidad geográfica, la Comisión de Seguimiento conocerá y confirmará el carácter excedente del trabajador, en cuyo caso la Compañía podrá extinguir su contrato de trabajo percibiendo el trabajador una indemnización a razón de 21 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Aquellos supuestos en los que el trabajador rechace alguna oferta que implique movilidad geográfica serán objeto de análisis por parte de la Comisión de Seguimiento.

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA

A solicitud del trabajador y en función de la disponibilidad de la Compañía, dependiendo del número de solicitudes, el abono de las diferencias calculadas según los parámetros previstos en el apartado C del punto SEGUNDO se podrá producir de forma alternativa a la prevista en el mismo, conforme al siguiente esquema:

- Durante los primeros años a contar desde el momento de la baja, el trabajador recibirá los correspondientes pagos mensuales de acuerdo con lo previsto en el apartado C, hasta que alcance el importe equivalente al máximo exento de acuerdo con la legislación fiscal que resulte de aplicación.

- Una vez producido lo anterior, la cantidad que reste por abonar al trabajador, esto es, la diferencia entre la cantidad abonada según el apartado anterior y la cantidad total, calculada según los parámetros previstos en el apartado C, se abonará en un solo pago.

La aceptación del anterior esquema se producirá, en su caso, en el momento en que se acceda a la solicitud de prejubilación y se mantendrá de forma invariable.

El anterior esquema será de aplicación única y exclusivamente en el supuesto de que se produjese una reforma de la legislación fiscal que supusiera una alteración respecto del régimen fiscal aplicable en el momento de la suscripción de los respectivos convenios colectivos al trabajador que se acogiera a la medida de prejubilación

Dicho acuerdo se suscribió por nueve de los trece representantes de los trabajadores.

NOVENO . - El 24-07-2014 IBERIA notificó el despido a los representantes de los trabajadores, así como a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social.

DÉCIMO . - Hasta el 14-11-2014 609 trabajadores habían solicitado su prejubilación y 85 su baja incentivada, sobre los 1427 trabajadores, cuyos contratos podrían extinguirse como consecuencia del despido.

UNDÉCIMO . - El importe neto de la cifra de negocios de IBERIA en millones de euros ascendió a 4640 (2011); 4532 (2012); 3818 (2013) y 1763 (a 30-06-2014).

Sus gastos de personal en miles de euros ascendieron en millones de euros a 1297 (2011); 1474 (2012); 1330 (2013) y 475 (a 30-06-2014).

Sus resultados de explotación en millones de euros ascendieron a - 103 (2011); - 564 (2012); - 519 (2013) y - 95 (a 30-06-2014).

Sus resultados en millones de euros ascendieron a - 62(2011); - 611 (2012); - 548 (2013) y - 115 (a 30-06-2014).

Los ingresos del primer trimestre de 2013 se redujeron en millones de euros a 886 frente a 1094 (2012) y en el primer trimestre de 2014 alcanzaron 853; el segundo trimestre alcanzó 1015 (2013) frente a 1198 (2012); el tercer trimestre arroja las cifras siguientes: 1113 (2013) frente a 1324 (2012) y el cuarto trimestre 990 (2013) frente a 1095 (2012).

DUODÉCIMO . - Los AKOs se han reducido un 23, 4% en el período 2011-2013; los PKT, s se han reducido un 25, 8 % en el mismo período, de manera que el nivel de ocupación ha pasado del 81, 3% (2011) al 79, 8% (2013) y al 77, 3% en el primer trimestre de 2014. - Los pasajeros transportados han descendido un 20, 8% en el período antes dicho, pasando de 3645 (2011) a 2887 (2013), dándose la circunstancia de que los ingresos por pasajeros constituyen el 72% de ingresos de la compañía. - En el área corporativa los pasajeros transportados por empleado descienden un 39% entre 2011 y 2012. Los ingresos de carga han descendido en el período reiterado un 23, 5%, pasando de 311 (2011) a 238 (2013). - Por el contrario, los ingresos de handling se han incrementado un 7%, pasando de 296 (2011) a 317 (2013). - Los ingresos por mantenimiento han descendido un 1, 7%, pasando de 364 (2011) a 358 (2013). - Otros servicios por gastos y ventas han pasado de 24 (2011) a 18 (2012), lo que ha supuesto una reducción del 25, 6%.



DÉCIMO TERCERO . - Como consecuencia de los acuerdos y convenios, referidos en hechos probados sexto y séptimo, se han desplegado medidas de incremento de jornada para personal de vuelo y personal de tierra, distribución irregular de jornada, ajuste de festivos, vacaciones, congelación salarial y vinculación de incrementos a los resultados de la empresa, simplificación de procesos, externalización de funciones, adecuación de perfiles y polivalencia entre otras medidas, que han incrementado significativamente la capacidad productiva de la compañía.

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. - El primero no fue controvertido.
- b. - Los hechos segundo y tercero del informe de Inspección de Trabajo, que obra como documento 18 de IBERIA (descripción 127 de autos 248/14), así como del expediente administrativo, que obra también en autos.
- c. - El cuarto no fue combatido tampoco.
- d. - El quinto del acta de la comisión de seguimiento del ERE citado, que obra como documento 55 de IBERIA (descripción 164 de autos 248/14).
- e. - El sexto de los documentos 1 a 7 de IBERIA (descripciones 110 a 116 de autos 248/14), que fueron reconocidos por UGT, CCOO y SEPLA.
- f. - El séptimo de los documentos 8 a 17 de IBERIA (descripciones 117 a 126 de autos 248/14), que fueron reconocidos también por UGT, CCOO y SEPLA.
- g. - El octavo de los documentos 1 a 29 de IBERIA (descripciones 35 a 66 de autos 248/14), que fueron reconocidos por CAP y CGT).
- h. - El noveno no fue controvertido, si bien las notificaciones citadas obran como documento 30 de IBERIA (descripción 67 de autos 248/14).
- i. - El décimo de las solicitudes de prejubilación y bajas incentivadas, que obran en descripciones 168 a 735 de autos. - La Sala no va a realizar pronunciamiento sobre los potenciales prejubilables en los años 2015 a 2017 inclusive, aunque se aportó un certificado, que obra como documento 57 (descripción 66 de autos 248/14), porque la Gerente Senior de Relaciones laborales y BP de RRHH de la demandada no tiene competencia para certificar, al ser IBERIA una empresa privada, ya que el documento no se reconoció de contrario, ni se ratificó en el acto del juicio por su autora.
- j. - El undécimo de las cuentas anuales auditadas de la demandada, así como de sus cuentas provisionales, que obran como documentos 13 a 15 de CGT (descripciones 97 a 99 de autos 248/14), así como del informe técnico, que obra como documento 12 de IBERIA (descripción 48 de autos 248/2014), que fue reconocido de contrario y ratificado por su autor en el acto del juicio.
- k. - El duodécimo del informe antes dicho.
- l. - El décimo tercero de los documentos 1 a 7 de IBERIA (descripciones 110 a 116 de autos 248/14), y de los documentos 8 a 17 de IBERIA (descripciones 117 a 126 de autos 248/14), que fueron reconocidos por UGT, CCOO y SEPLA, habiéndose admitido por los demandantes, que en los acuerdos citados, además de la promoción del despido, se pactó la suscripción de convenios y otras medidas.

TERCERO . - CTA denuncia básicamente, que las extinciones forzosas, debidas al rechazo de los trabajadores a novar sus contratos de trabajo a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, vulnera lo dispuesto en el art. 12.4.e ET, en relación con el art. 5.2 Directiva 97/1981, que prevén expresamente que dichas novaciones solo puede ser voluntarias, sin que quepa represalia alguna como consecuencia de la negativa de los trabajadores a aceptar dicha novación. - Pidió consiguientemente, que se anule la DF 5ª del Acuerdo de 24-07-2014.

CGT, como anticipamos más arriba, pide la nulidad, o subsidiariamente el no ajuste a Derecho del Despido colectivo en lo referente al despido forzoso de trabajadores pertenecientes al colectivo de Tierra de la empresa IBERIA, en los términos regulados en la Disposición Final Quinta del Anexo 1 del Acuerdo regulador.



Apoya su pretensión en la concurrencia de fraude o abuso de derecho, por cuanto IBERIA puede aceptar o no aceptar las adhesiones de los trabajadores a las vías de salida, que son vinculantes para éstos, pero no para la empresa, violentándose, por consiguiente, lo dispuesto en los arts. 6.4 y 1256 CC .

Denuncia también, que las medidas de despido forzoso comportan vulneración del derecho de igualdad, por cuanto se trata desigualmente a los trabajadores, que se acojan voluntariamente a las medidas pactadas, si se aceptan por la empresa, mientras que a los forzosos se les impone la extinción.

Abunda en los mismos argumentos que CTA sobre la novación del contrato a tiempo parcial sobre lo que resolveremos conjuntamente.

Denuncia, por otro lado, que no se establecieron criterios de selección, lo que impide controlar la corrección del despido colectivo, que queda, de este modo, al arbitrio de la empresa.

CGT reprocha, además, falta de proporcionalidad de la medida extintiva con carácter forzoso, así como falta de adecuación entre medida e intensidad de las causas acreditadas, centrándose particularmente al personal de handling, que no ha reducido sus resultados de explotación, sino que los ha aumentado, subrayando, por otra parte, que se promueve un nuevo despido, cuando aun no ha concluido la ejecución del anterior.

CUARTO . - Se impone, por razones sistemáticas, resolver en primer término sobre la denunciada vulneración del derecho de igualdad, garantizado por el art. 14 CE .

La Sala en SAN 16-01-2014, proced. 391/2013 , ha examinado los requisitos para que concurra vulneración del derecho de igualdad, en los términos siguientes: *"El Tribunal Supremo en sentencia de 9-07-2012, rec. 147/2011 , ha resumido las reglas de interpretación del derecho de igualdad contenido en el art . 14 CE , en los términos siguientes:*

Con relación al principio de igualdad ex art. 14 CE , la jurisprudencia constitucional, – en sentencias recaídas en el ámbito laboral, entre otras en la STC 119/2002 de 20-mayo , ha establecido que:

A) " El art . 14 CE EDL1978/3879 contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad ... como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia... "

B)"Lo que prohíbe el principio de igualdad son... las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos "

C) "En resumen, el principio de igualdad , no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad... sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (SSTC 22/1981 EDJ1981/22 ...; 49/1982 EDJ1982/49 ...; 2/1983 EDJ1983/2 ...; 23/1984 EDJ1984/23 ...; 209/1987 EDJ1987/208 ...; 209/1988 EDJ1988/525 ...; 20/1991 EDJ1991/977 ...; 110/1993 EDJ1993/2983 ...; 176/1993 EDJ1993/5037 ...; 340/1993 EDJ1993/10340 ...; 117/1998 EDJ1998/14951 ..., por todas) " y que " el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad pero sí exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato "

4.- Desde otro punto de vista, en relación con los términos de comparación, la STC 148/1990 de 1-octubre EDJ1990/8853, destacó que "... la igualdad ante la Ley que así prescribe el art . 14 CE no puede ser, sin embargo, invocada, como dijimos en el ATC 743/1987 , «cuando se está ante personas o ante grupos personales que se rigen por reglas diversas, ya que si el régimen jurídico no es común, tampoco será reconocible la aplicación desigualitaria de la Ley ni resultará correcta... la identificación del término de referencia llevada a cabo por quienes se pretenden discriminados sólo porque no se les haya aplicado una regla jurídica, o una resolución dictada en su virtud que no les tuvo a ellos como destinatarios» "

Ahora bien, para que haya vulneración del principio de igualdad ante la ley, no basta un trato distinto a situaciones iguales, sino que es imprescindible que éste sea arbitrario o injustificado, lo que obligará a determinar qué criterios de diferenciación normativa son legítimos frente a los que no lo son, habiéndose entendido por la doctrina constitucional que el presupuesto, para que una diferenciación normativa sea legítima, es que sea objetiva y razonable, de modo que, si la diferenciación es arbitraria o injustificada debería tacharse de discriminatoria por irrazonable, por todas, STC 209/1988 EDJ1988/525 .



En efecto, la doctrina constitucional, por todas, STC 84/2008, EDJ 2008/131258, ha examinado los requisitos para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, señalando que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos (SSTC 200/2001, de 4 de octubre EDJ2001/32232, FJ 4, y 88/2005, de 18 de abril, FJ 5 EDJ2005/61643, por todas), subrayando, a continuación, que "... Lo propio del juicio de igualdad, ha dicho este Tribunal, es su carácter relacional conforme al cual "se requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas (STC 181/2000, de 29 de junio, FJ 10 EDJ2000/13213) y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre, FJ 6 EDJ1986/148; 29/1987, de 6 de marzo, FJ 5 EDJ1987/29; 1/2001, de 15 de enero, FJ 3 EDJ2001/33). Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma" (STC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 5 EDJ2001/32232). En definitiva, como ha sintetizado la STC 125/2003, de 19 de junio EDJ2003/30564, el principio de igualdad prohíbe al legislador "configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución EDL1978/3879, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria".

Dicho de otra manera, sólo ante iguales supuestos de hecho actúa la prohibición de utilizar "elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable" (STC 39/2002, de 14 de febrero, FJ 4 EDJ2002/1523), razón por la cual toda alegación del derecho fundamental a la igualdad precisa para su verificación un tertium comparationis frente al que la desigualdad se produzca, elemento de contraste que ha de consistir en "una situación jurídica concreta en la que se encuentren otros ciudadanos u otros grupos de ciudadanos" (ATC 209/1985, de 20 de marzo, FJ 2).

CGT defiende, como anticipamos más arriba, que concurre trato diferenciado injustificado entre los trabajadores, que opten por las vías de baja incentivada, prejubilación, recolocaciones diferidas y novación de contrato a empleo estable, quienes saldrán voluntariamente con los derechos pactados, cuando lo acepte la empresa y los despedidos forzosamente, oponiéndose la empresa y el MINISTERIO FISCAL a dicha causa de pedir.

La Sala no comparte el reproche de CGT, por cuanto el hilo conductor del despido colectivo aquí impugnado es la voluntariedad, instrumentada mediante varias alternativas, sin que ninguna de ellas prevalezca sobre las demás, de manera que los trabajadores, que reúnan los requisitos, exigidos en el acuerdo de 24-07-2014, para extinguir su contrato en la modalidad de baja incentivada, prejubilación, recolocación diferida o novación a empleo estable, podrán solicitarlo así a la empresa, quien podrá aceptarlo o no, por cuanto la voluntariedad, pactada en el acuerdo citado, lo es para ambas partes, sin que ninguna pueda imponérselo a la otra.

En el acuerdo reiterado, se pactó también, que la empresa podría ofertar recolocaciones a los trabajadores, asociadas a novación a contrato a tiempo parcial, cambio de grupo profesional y movilidad geográfica que, de no aceptarse por estos, podría dar pie a que se extinguiera forzosamente su trabajo con una indemnización de 21 días por año con un máximo de 12 mensualidades, salvo en los supuestos de movilidad geográfica, siempre que se confirme el carácter excedente del trabajador por la comisión de seguimiento, como subrayó reiteradamente la empresa en el acto del juicio.

Por consiguiente, la extinción forzosa pasa por los siguientes requisitos:

- a. - Que la empresa ofrezca las recolocaciones citadas dentro del perímetro de trabajadores afectados por el despido.
- b. - Que se rechacen por el trabajador.
- c. - Que la comisión de seguimiento del acuerdo, compuesta paritariamente por los firmantes del mismo, confirme que el trabajador es excedente.
- d. - Cuando suceda así, la empresa podrá extinguir el contrato en las condiciones pactadas.

Es claro, por tanto, que no estamos ante supuestos iguales, como subrayó el Ministerio Fiscal, por cuanto las extinciones forzosas, a diferencia de las demás, basadas en el mutuo consenso de las partes, vienen condicionadas por el rechazo del trabajador a un puesto de trabajo alternativo al disfrutado hasta la fecha, cuya extinción, no se olvide, se pactó entre la empresa y los representantes de los trabajadores, con el objeto de disminuir en lo posible el impacto sobre el empleo, tal y como se subraya en la DF 5ª del Acuerdo de 24-07-2014.



Descartamos, por tanto, que las extinciones forzosas, de producirse, lo que no sucederá mecánicamente, como subrayamos anteriormente, no vulneran el derecho de igualdad de los afectados.

QUINTO . - CGT defiende, adhiriéndose CTA, que la DF 5ª del Acuerdo de 24-07-2014 vulnera lo dispuesto en el art. 51.2 ET , en relación con los arts. 6.4 y 1256 CC , por cuanto la empresa puede negarse a aceptar las vías de salida voluntarias, para promocionar generalizadamente, a continuación, las extinciones forzosas de la DF citada.

Se trata de un alegato poco consecuente con el suplico de la demanda, por cuanto su lógica, de ajustarse a derecho, llevaría a solicitar la nulidad del despido colectivo, puesto que éste se asentaría en un gigantesco fraude, en el que la empresa habría admitido formalmente un escenario de salidas múltiples, basadas aparentemente en la voluntariedad, que quedarían bloqueadas a su discreción para generalizar, a continuación, las extinciones forzosas. - Y es poco consecuente, porque no se pide la nulidad del despido, sino únicamente la nulidad o, en su caso, la injustificación de las extinciones forzosas.

Como anticipamos anteriormente, se ha acreditado que a 14-11-2014, sobre un total de 1427 extinciones pactadas, se han solicitado 609 prejubilaciones y 85 bajas incentivadas y aunque la empresa no probó su afirmación, según la cual no ha promovido hasta la fecha extinciones forzosas, lo que se negó por la contraparte, podemos presumir razonablemente que no se han realizado dichas extinciones, porque si hubiera sido así, los demandantes lo habrían alegado en sus demandas, o en su ratificación y lo podrían haber demostrado con absoluta facilidad.

Conviene precisar aquí, que la empresa convino con los sindicatos mayoritarios la extinción de 1427 contratos de trabajo en un período de consultas, en el que nadie discutió la concurrencia de causas, ni su proporcionalidad, ni el número de extinciones, ni los criterios de selección, ni el solapamiento de dos despidos colectivos. - Se ha probado también que empresa y sindicatos mayoritarios desarrollaron múltiples procesos negociadores, reflejados en los hechos probados sexto, séptimo y décimo tercero, cuyo objetivo era mejorar la productividad de IBERIA, habiéndose admitido expresamente por los sindicatos firmantes de dichos acuerdos que concurrían causas objetivas para promover medidas de flexibilidad externa e interna, lo cual se validó tácitamente por toda la comisión social en el período de consultas, donde nunca se puso en cuestión ni la concurrencia de causas, ni el número de despidos, ni su proporcionalidad, como hemos referido anteriormente. - Dicha admisión tácita se reitera en las propias demandas, donde no se solicita la nulidad del despido, ni tampoco su injustificación, pidiéndose únicamente lo ya expuesto

Se ha probado también que, aceptada expresamente la concurrencia de causas por la mayoría de la comisión negociadora, así como el número de despedidos, se convino promover múltiples salidas basadas en la voluntariedad para ambas partes y también el mecanismo de extinción forzosa ya comentado, habiéndose debatido en el período de consultas si existía un orden de prelación en las medidas, respondiéndose negativamente por la empresa y la lectura del acuerdo confirma efectivamente que no se convino ningún tipo de prelación entre las vías de salida pactadas.

Consiguientemente, si no había prelación entre unas y otras medidas, hubiera sido legítimo, que la empresa promoviera el procedimiento regulado en la DF 5ª del acuerdo, lo que le habría permitido efectivamente, si se daban los requisitos ya expuestos, extinguir forzosamente puestos de trabajo con menor coste que las otras fórmulas pactadas, pero lejos de hacerlo así, se ha demostrado, como anticipamos más arriba, que está tramitando 609 solicitudes de prejubilación, que es la fórmula más costosa, así como 85 bajas incentivadas, fórmula también más costosa que las extinciones forzosas, lo cual nos permite concluir que la intención empresarial, deducida claramente de sus actos posteriores al contrato, no ha sido generalizar las extinciones forzosas, a tal punto que varios meses después del acuerdo no ha desplegado todavía la DF 5ª del Acuerdo.

Por lo demás, queremos resaltar, a los meros efectos dialécticos que, si la empresa rechazara masivamente las vías de salida voluntarias, para promover, a continuación, el proceso pactado en la DF 5ª, con la finalidad de imponer generalizadamente extinciones forzosas, debería explicar en la comisión de seguimiento tanto las aceptaciones, como las motivaciones de los rechazos a las propuestas de los trabajadores que, de no estar sólidamente fundadas, provocará normalmente que la comisión de seguimiento no confirme que los trabajadores afectados sean excedentes, que es el requisito constitutivo para que la empresa pueda extinguir estos contratos.

Así pues, no compartimos la vulneración del art. 51. 2 ET , en relación con lo dispuesto en los arts. 6.4 y 1256 CC , por cuanto la utilización de las vías de salida no quedan al arbitrio de la empresa, quien puede aceptarlas o no, pero si no las acepta, deberá explicar sus razones a la comisión de seguimiento, quien tiene la llave, como resaltó la empresa en la contestación a las demandas, para declarar excedentes a los trabajadores que hayan rechazado la oferta empresarial.



SEXTO . - Los dos sindicatos demandantes defienden que la novación de los contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial vulnera el art. 12.4.e ET , en relación con el art. 5.2 Directiva 97/81/CE .

El art. 12.4. e ET dice lo siguiente: *La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el art. 41.1 a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 51 y 52.c) de esta Ley , puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción .*

El art. 5.2 Directiva 1997/81/CE , dice que el rechazo de un trabajador a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial o viceversa, no debería por sí mismo constituir un motivo válido de despido, sin perjuicio de la posibilidad de realizar despidos, de conformidad con las legislaciones, convenios colectivos y prácticas nacionales, por otros motivos tales como los que puedan derivarse de las necesidades de funcionamiento del establecimiento considerado.

Como vemos, tanto el art. 5.2 de la Directiva citada, como el art. 12.4.e ET prohíben que las empresas despidan, con base a la negativa de los trabajadores a aceptar la novación de sus contratos a jornada completa en contratos a tiempo parcial, pero ambos preceptos viabilizan extinciones por dicha razón, cuando el motivo de la extinción no es la novación en sí, sino las necesidades de funcionamiento de la empresa, contemplándose expresamente en el art. 12.4.e ET la posibilidad de extinguir contratos con base a lo dispuesto en los arts. 51 y 52.c) ET , cuando dicha medida se adopte por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Así lo ha reconocido STS 19-03-2014, rec. 226/2013 , donde se admitió la novación de contratos fijos en fijos discontinuos en el marco de un despido colectivo, así como STS 22-09-2014, rec. 305/2013 , que confirmó SAN 26-04-2013 , que convalidó un despido colectivo, en el que se convino la novación de contratos fijos en fijos discontinuos.

Por consiguiente, la DF 5ª del Acuerdo de 24-07-2014 no ha vulnerado lo dispuesto en el art. 12.4.e ET , ni el art. 5.2 de la Directiva 1997/81/CE , puesto que la novación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial se produce en un despido colectivo, en cuyo período de consultas no se discutió la concurrencia de causas, ni el número de despedidos, ni la adecuación de las extinciones, tratándose, por otra parte, de una modificación no extintiva, puesto que se trata de una medida temporal, que se justifica precisamente con el fin de disminuir al máximo el impacto de la medida sobre el empleo.

SÉPTIMO . - CGT denuncia, por otro lado, que los criterios de selección de los trabajadores, cuyos contratos se podrán extinguir forzosamente, brillan por su ausencia, incumpléndose, por consiguiente, lo dispuesto en el art. 51.2. e ET .

La jurisprudencia, por todas, STS 18-07-2014, rec. 303/2013 , ha entendido que no aportar criterios selectivos es causa de nulidad del despido, por cuanto ese es el presupuesto para que la extinción se apoye en causa justificada. - La Sala ha defendido, del mismo modo, por todas SAN 15-10-2012, proced. 162/2012 , que los criterios de selección son requisito constitutivo para la validez del despido, por cuanto permitirán constatar si los contratos, que se pretenden extinguir, se adecuan razonable y proporcionalmente a la intensidad en que se manifiestan las causas. - Hemos defendido también, por todas SAN 28-03-2014, proced. 499/2013 , que si el despido lo promueve una empresa privada por causa económica, la justificación de criterios selectivos no ha de ser exigente, mientras que en el sector público deberá respetarse necesariamente los principios de igualdad, mérito y capacidad. - Hemos defendido finalmente, por todas, SAN 2-05-2013 , 11-07-2013 y 8-07-2013 que si la selección se apoya esencialmente en criterios de voluntariedad, deben atenuarse necesariamente los criterios de selección, porque la voluntariedad, por definición, impide desplegar criterios objetivos, manteniéndose el mismo criterio por STS 18-07-2014, rec. 303/2013 , citada más arriba, donde se resalta especialmente que no hubo cuestionamiento de los criterios de selección en el período de consultas, al igual que en STS 20-05-2014, rec. 17/2014 .

Se ha acreditado, que la empresa demandada aportó al período de consultas un documento (descripción 63 de autos), denominado criterios selectivos, basado fundamentalmente en las mejoras de productividad, provocadas por las medidas de flexibilidad interna pactadas con cada colectivo de la empresa (hechos probados sexto y séptimo), que no fue objeto de debate en el período de consultas, por cuanto desde el principio se apostó decididamente porque los afectados por las extinciones se acogieran voluntariamente a las mismas. - Como vimos más arriba, se pactaron varias vías de salida, basadas en el consenso de ambas partes, cuya virtualidad no se combate por CGT, como no podría ser de otro modo, puesto que la empresa no las puede imponer a los trabajadores, que deben acogerse voluntariamente a las mismas, necesitando para su perfeccionamiento, que se acepten por la empresa.



CGT denuncia, sin embargo, la ausencia de criterios selectivos para las extinciones forzosas que, como hemos visto más arriba, pueden producirse o no, puesto que los requisitos constitutivos para su materialización pasan porque los trabajadores, a quienes la empresa proponga novar temporalmente sus contratos, no acepten la novación y la comisión de seguimiento confirme que sus puestos de trabajo deben declararse excedentes, de manera que, si ninguno de esos trabajadores rechaza la novación, no habrá ningún despido forzoso. - Sucederá lo mismo, si la comisión de seguimiento no confirma la declaración de excedente del puesto de trabajo de los trabajadores que rechacen la novación.

La Sala entiende que en un despido colectivo, fundado esencialmente en el acogimiento voluntario de los afectados a las vías de salida, no es posible determinar más criterios selectivos que el número de extinciones previstas, identificadas por grupo funcional, unidad jerárquica y número de afectos, lo que se contiene en el acuerdo de 24-07-2014, siendo razonable, a nuestro juicio, que la empresa se reserve la aceptación de las solicitudes para ajustarlas al máximo a sus necesidades productivas, sin que las extinciones queden a su arbitrio, por cuanto no puede imponerlas de ningún modo.

Consiguientemente, no puede exigirse tampoco mayores concreciones para las novaciones controvertidas, por cuanto su identificación queda condicionada absolutamente por el número de extinciones, propuestas voluntariamente por los trabajadores y aceptadas por la empresa, quien, una vez precisado el número de extinciones voluntarias materializadas, podrá proponer las novaciones reiteradas que, de ser rechazadas, le permitirá ejecutar extinciones forzosas, siempre que la comisión de seguimiento confirme que los puestos de trabajo afectados se incluyen entre los excedentes.

No se trata, por tanto, de una medida que la empresa pueda imponer a su arbitrio, puesto que su ejecución, ajustada lealmente a lo pactado, está sometida a un proceso complejo en el que la empresa no tiene la última palabra, habiéndose acreditado que hasta la fecha no ha procedido a su despliegue, como no podría ser de otro modo, puesto que está tramitando actualmente prejubilaciones y bajas incentivadas, lo cual descarta, a nuestro juicio, la concurrencia de fraude de ley, o de abuso de derecho. - No se trata tampoco de medidas indefinidas, como denuncia CGT, por cuanto la DF 5ª precisa claramente qué novaciones podrá ofertar la empresa en el objetivo de reducir en la medida de lo posible el impacto sobre el empleo - novación a contrato a tiempo parcial; novación de contrato de trabajo por cambio de grupo laboral y movilidad geográfica - que se someterán a los trabajadores, quienes podrán aceptarlas o no, en cuyo caso será presupuesto constitutivo, para que la empresa pueda extinguir forzosamente contratos, que la comisión paritaria confirme que los contratos hayan dejado de tener virtualidad económica.

OCTAVO . - CGT reprocha, además, falta de proporcionalidad de la medida extintiva con carácter forzoso, así como falta de adecuación entre medida e intensidad de las causas acreditadas, centrándose particularmente al personal de handling, que no ha reducido sus resultados de explotación, sino que los ha aumentado, subrayando, por otra parte, que se promueve un nuevo despido, cuando aun no ha concluido la ejecución del anterior.

Conviene precisar aquí que la jurisprudencia, por todas STS 17-07-2014, rec. 32/2014 , ha defendido que no cabe promover un despido colectivo durante la vigencia de un ERTE, en los términos siguientes: "**La doctrina de la Sala sobre la posibilidad de un ERE vigente un ERTE.- Con arreglo a la doctrina -escasa- hasta fecha dictada por la Sala, si bien es factible que una empresa pueda tomar una decisión extintiva -por las causas especificadas en el art. 51 ET - respecto de trabajadores cuya relación contractual se halle suspendida o haya de estarlo al amparo del art. 47.1 ET , «ello exigirá, que concurra al menos una de estas dos condiciones, bien la concurrencia de una causa distinta y sobrevenida de la invocada y tenida en cuenta para la suspensión, bien tratándose de la misma causa, un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron se autorizara dicha suspensión »** (SSTS 12/03/14 -rcud. 673/13 - EDJ 2014/53483 ; y SG 16/04/14 - rco 57/13 - EDJ 2014/91260). **Y en la misma línea hemos indicado que el pacto colectivo sobre la suspensión de contratos impide su desconocimiento, revisando el acuerdo suspensivo por aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus», si no se ha producido un cambio radical y la gravedad de la crisis, así como su carácter estructural, eran notorias** (STS SG 18/03/14 - rco 15/13 - EDJ 2014/57420) .

La misma sentencia, estudiando los límites del control judicial en los despidos colectivos, concluyó del modo siguiente: "**Los preceptos anteriormente citados -de orden constitucional, internacional y común- son insuperable obstáculo para limitar el control judicial a la exclusiva apreciación de la concurrencia de la causa como simple dato fáctico justificativo de la medida extintiva (o modificativa, en su caso), prescindiendo de la entidad -cualquiera que ésta fuese- de la reacción adoptada por el empresario para corregir la crisis padecida, sino que muy contrariamente imponen un juicio de «razonabilidad» acomodada a los referidos mandatos - constitucionales, internacionales y comunes-. Que es lo que en definitiva ya ha admitido el propio Gobierno de España cuando al contestar a interpelación de la OIT -en justificación de la reforma legal llevada a cabo por la Ley 3/2012 - manifiesta que **las diversas causas legales «deben relacionarse razonablemente con los contratos****



de trabajo que se pretenden extinguir»; manifestación gubernamental que constituye un argumento más para entender con prudencial relativización los términos un tanto drásticos con que formalmente se manifiesta la EM de la citada Ley 3/2012, y que a la par supone -nos parece incuestionable- un claro apoyo para la hermenéutica del art. 51.1 ET EDL 1995/13475 que anteriormente hemos justificado y acto continuo desarrollaremos, en forma -entendemos- plenamente ajustada a nuestro sistema jurídico constitucional y ordinario.

El citado juicio de «razonabilidad» tendría una triple proyección y sucesivo escalonamiento: 1).- Sobre la «existencia» de la causa tipificada legalmente como justificativa de la medida empresarial (modificativa o extintiva). 2).- Sobre la «adecuación» de la medida adoptada, aunque en su abstracta consideración de que la medida se ajusta a los fines -legales- que se pretenden conseguir, bien de corregir o hacer frente -en mayor o menor grado- a la referida causa. Y 3).- Sobre la «racionalidad» propiamente dicha de la medida, entendiéndose que este tercer peldaño de enjuiciamiento hace referencia a que han de excluirse por contrarias a Derecho las medidas empresariales carentes de elemental proporcionalidad. Juicio este último -de proporcionalidad- que ha de ser entendido en el sentido de que **si bien no corresponde a los Tribunales fijar la precisa «idoneidad» de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su «oportunidad» en términos de gestión empresarial, en todo caso han de excluirse -como carentes de «razonabilidad» y por ello ilícitas- aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores** (así, SSTs 27/01/14 -rco 100/13-, FJ 4 EDJ 2014/17352 ; y SG 26/03/14 -rco 158/13 - FJ 10 EDJ 2014/80027), porque en tales supuestos la decisión adoptada por la empresa sería contraria al ejercicio del derecho con la exigible buena fe e incurriría en la prohibida conducta contraria a aquélla o en los también excluidos abuso del derecho o ejercicio antisocial del mismo" .

Centrándonos en el supuesto debatido, se ha probado que la empresa demandada promovió un nuevo despido colectivo el 14-07-2014, cuando aun quedaba por ejecutar parte de las extinciones derivadas del despido colectivo NUM002 , habiéndose demostrado, en efecto, que quedan 16 extinciones por ejecutar en 2015 del colectivo de tierra.

Se ha acreditado también que el importe neto de la cifra de negocios de IBERIA en millones de euros ascendió a 4640 (2011); 4532 (2012); 3818 (2013) y 1763 (a 30-06-2014). - Sus gastos de personal en miles de euros ascendieron en millones de euros a 1297 (2011); 1474 (2012); 1330 (2013) y 475 (a 30-06-2014). - Sus resultados de explotación en millones de euros ascendieron a - 103 (2011); - 564 (2012); - 519 (2013) y - 95 (a 30-06-2014). - Sus resultados en millones de euros ascendieron a - 62(2011); - 611 (2012); - 548 (2013) y - 115 (a 30-06-2014). - Los ingresos del primer trimestre de 2013 se redujeron en millones de euros a 886 frente a 1094 (2012) y en el primer trimestre de 2014 alcanzaron 853; el segundo trimestre alcanzó 1015 (2013) frente a 1198 (2012); el tercer trimestre arroja las cifras siguientes: 1113 (2013) frente a 1324 (2012) y el cuarto trimestre 990 (2013) frente a 1095 (2012).

Se ha demostrado, por otro lado, que los AKOs se han reducido un 23, 4% en el período 2011-2013; los PKT, se han reducido un 25, 8 % en el mismo período, de manera que el nivel de ocupación ha pasado del 81, 3% (2011) al 79, 8% (2013) y al 77, 3% en el primer trimestre de 2014. - Los pasajeros transportados han descendido un 20, 8% en el período antes dicho, pasando de 3645 (2011) a 2887 (2013), dándose la circunstancia de que los ingresos por pasajeros constituyen el 72% de ingresos de la compañía. - En el área corporativa los pasajeros transportados por empleado descienden un 39% entre 2011 y 2012. Los ingresos de carga han descendido en el período reiterado un 23, 5%, pasando de 311 (2011) a 238 (2013). - Por el contrario, los ingresos de handling se han incrementado un 7%, pasando de 296 (2011) a 317 (2013). - Los ingresos por mantenimiento han descendido un 1, 7%, pasando de 364 (2011) a 358 (2013). - Otros servicios por gastos y ventas han pasado de 24 (2011) a 18 (2012), lo que ha supuesto una reducción del 25, 6%.

Se ha probado finalmente con base a los acuerdos y convenios, referidos en hechos probados sexto y séptimo, que se han desplegado medidas de incremento de jornada para personal de vuelo y personal de tierra, así como distribución irregular de jornada, ajuste de festivos, vacaciones, congelación salarial y vinculación de incrementos a los resultados de la empresa, simplificación de procesos, externalización de funciones, adecuación de perfiles y polivalencia entre otras medidas (hecho probado décimo tercero), que han incrementado significativamente la capacidad productiva de la compañía.

Debemos despejar, a continuación, si se han producido nuevas circunstancias a las existentes en el momento de concluir con acuerdo el despido colectivo NUM002 , a lo que debemos anticipar una respuesta claramente positiva, por cuanto la cifra de negocios, los resultados de explotación y los resultados de la empresa se han despeñado de manera significativa, aun cuando se han reducido significativamente también sus gastos de personal, debido esencialmente al gran número de extinciones contractuales acordadas en el despido antes dicho. - Se ha demostrado, además, que IBERIA y los sindicatos mayoritarios, conscientes de que el despido citado no había alcanzado sus objetivos, promovieron con éxito una negociación con todos sus colectivos, que concluyó con varios acuerdos, que permitieron la firma de los convenios para el personal de vuelo (pilotos



y TPC) y para su personal de tierra, junto con otras medidas, cuyo despliegue multiplicará la capacidad productiva de la empresa, quien podrá hacer frente a su actividad real, reducida significativamente en los últimos ejercicios, con un menor número de personal, lo que acentuará necesariamente su competitividad.

Así pues, debemos descartar que la promoción del nuevo despido colectivo durante la vigencia del precedente constituyera fraude de ley o abuso de derecho, aplicando, a estos efectos, la doctrina de la STS 17-07-2014, aunque allí se estudio el solapamiento de un ERTE y un despido colectivo posterior, por cuanto no hay razón para impedir que una empresa promueva un despido colectivo, si el precedente no ha alcanzado sus objetivos y concurren causas adecuadas para justificar la nueva medida. - Por consiguiente, probado que el despido anterior no frenó las pérdidas de la compañía, que se han incrementado, pese a la reducción de los gastos de personal, habiéndose demostrado, por otro lado, que la empresa ha reducido sustancialmente su actividad, lo cual provoca una manifiesta sobrecapacidad productiva, al mantener una plantilla desproporcionada, como admitieron los sindicatos mayoritarios en los acuerdos mencionados en los hechos probados sexto y séptimo, acentuándose la desproporción entre actividad real y plantilla existente con las nuevas medidas de mejora de su productividad, pactadas en el mes de abril del presente año.

Concurren, por tanto, causas económicas, concretadas en una fuerte multiplicación de pérdidas (508 MM euros en 2013 y 115 MM euros en el primer semestre 2014), así como causas productivas, manifestadas en la reducción geométrica de sus resultados de explotación, que arrojaron - 519 MM euros en 2013 y - 95 MM euros a 30-06-2014, así como en las cifras negativas de todos sus indicadores básicos, salvo el resultado de la actividad de handling, cuyos ingresos suben ligeramente, pero sin compensar la caída general de ingresos de la compañía, tratándose, en todo caso, de ingresos no relevantes en IBERIA (8%). - Concorre finalmente causa organizativa, por cuanto las medidas de reorganización de los medios materiales y personal de la empresa, pactadas con los sindicatos mayoritarios, incrementarán con creces la capacidad productiva de la empresa, como admitieron ellos mismos, habiéndose convenido con dichos interlocutores la necesidad de ajustar la plantilla, si bien mediante medidas de acogimiento voluntario, a la que ya nos hemos referido reiteradamente.

Resta por definir si las medidas acordadas se adecuan de forma razonable y proporcionada a la intensidad de las causas, a lo que anticipamos una respuesta positiva, por cuanto la reducción de actividad de la empresa, concretada esencialmente en la reducción de sus ingresos por pasaje, que supone un 72% de sus ingresos totales, es del 20, 8%, ha provocado una pérdidas millonarias en 2013 y los primeros seis meses de 2014, mientras que las extinciones solo alcanzan al 8, 05% de la plantilla, habiéndose acreditado que las medidas de incremento de la productividad permitirán acometer sin quebranto la actividad real de la empresa con la plantilla restante, que quedaría reducida a 16.279 trabajadores.

Consideramos también proporcionada la medida para el personal de tierra, por cuanto de los 1183 afectados, 556 corresponden a servicios corporativos, 259 a la dirección técnica y a 368 a la actividad de handling, teniéndose presente que la dicha actividad aporta solamente un 8% de los ingresos de la compañía, tratándose de una actividad compleja, en la que una parte se dedica en propio, es decir para la propia Iberia, mientras que la parte más importante se efectúa para servicios prestados a terceros, una parte de los cuales se prestará en largo radio, fuera del mercado nacional.

Por lo demás, CGT no reclama que se anule o que declaremos subsidiariamente injustificado el despido del personal de tierra, ni tan siquiera del personal de handling, puesto que reclaman solamente que hagamos dichos pronunciamientos sobre las extinciones forzosas del personal de tierra, admitiendo, con sus propios actos, que no cuestionan ni la causa, ni el número, ni la proporcionalidad de las demás vías de extinción del presente despido colectivo, lo que nos obliga a desestimar ambas pretensiones, al ser imposible decidir sobre la supuesta desproporción de una extinciones forzosas que, por la afectación voluntaria de los despidos y por la propia dinámica de la DF 5ª de los acuerdos de 24-07-2014, no se sabe, siquiera, si llegarán a producirse.

NOVENO . - CGT reclama subsidiariamente la nulidad, o subsidiariamente el no ajuste a Derecho del Despido Colectivo en lo referente a las extinciones previstas para 2016 y 2017, condenando a la demandada a no llevarlas a cabo como consecuencia del actual despido colectivo. Apoya dicha tesis en SAN 16-05-2014, proced. 95/2014, donde sostuvimos lo siguiente: "Prevé el art. 12.1 RD 1483/2012 que la comunicación de la decisión empresarial sobre los despidos colectivos se realizará en el plazo máximo de 15 días desde la última reunión del periodo consultivo y que el transcurso del plazo dará lugar a la caducidad del procedimiento. También, art. 14.2, que entre el inicio del periodo de consultas y la comunicación individualizada a los trabajadores afectados ha de mediar un plazo de 30 días.

Pero las normas legales no se pronuncian acerca del periodo temporal del que el empresario dispone para ejecutar su decisión .

En aquellos supuestos como el presente en los que los despidos no conllevan la finalización de la actividad empresarial, deviene razonable considerar, máxime cuando con ello se prolonga la vida de los contratos, que



se pueda disponer del que resulte necesario para una adecuada ordenación de la actividad productiva que se seguirá realizando con menos efectivos .

Cierto es que estos argumentos no permiten fijar unos tiempos precisos que dependerán de cada caso concreto, no obstante los citados plazos han de considerarse en todo caso limitados a fin de no perjudicar el principio de actualidad de la causa que soporta los despidos colectivos

Dicha causa tiene lugar coetáneamente al desarrollo del proceso y justifica los despidos que se produzcan por razón de su concurrencia aún cuando puedan ejecutarse en un tiempo más amplio por necesidades de la organización empresarial.

Ahora bien, la causa no puede servir de justificación para despidos cuya razón de ser estribe en previsiones económicas o en argumentos causales de futuro .

En el presente caso no se ofrece ninguna justificación razonable de carácter organizativo para que de los 745 despidos previstos, 79 se pospongan a 2015 y 76 a 2016, por lo que debe estimarse que dichos despidos carecerían de causa o que la causa invocada en el proceso culminado a finales de 2013 habría perdido actualidad en 2015 y 2016 por lo que no serviría de soporte para tales decisiones extintivas.

Dicho de otro modo, si a fecha de 2013 existía causa económica y/o productiva para despedir a 745 personas y no se ofrecen argumentos organizativos para elongar los despidos hasta 2016, posponer algunos de ellos a los años 2015 y 2016 lo que está demostrando es que no son precisos para conjugar la causa objetiva en la actualidad, por lo que hoy carecen de justificación.

Y si existen previsiones de futuro sobre la situación económica o productiva para dichos años lo coherente será que llegado el momento se inicie en su caso un nuevo proceso que verifique la concurrencia de causas, su intensidad y las medidas proporcionadas que entonces deberán adoptarse, sin que quepa emplear hoy a modo de bola de cristal unas previsiones imposibles de contrastar.

Por todo lo dicho se llega a la conclusión de que la decisión empresarial está injustificada con relación a los 79 despidos previstos realizar en 2015 y los 76 previstos en 2016, sin perjuicio de validar los causados en 2013 y los de 2014 ya que, atendiendo a que la decisión extintiva se adopta en diciembre de 2013 y a las dimensiones empresariales en cuanto a número de trabajadores y diversidad de centros de trabajo, es razonable considerar que 2014 era un tiempo razonable para adecuar la actividad productiva al disminuido elenco de personal".

IBERIA y los sindicatos demandados se opusieron a la pretensión expuesta, por cuanto aquí ya están actualizadas las causas, lo que no sucedía en el supuesto examinado en la sentencia citada, lo cual es incierto, por cuanto allí, como aquí, las causas estaban plenamente actualizadas, como se desprende de la propia lectura del fundamento de derecho duodécimo de SAN 16-05-2014 , reproducido más arriba, donde se admite que concurrían causas para extinguir 745 contratos al finalizar el despido colectivo, pero se niega la posibilidad de prolongar artificiosamente su ejecución durante cuatro años, puesto que dicha elongación quiebra la relación entre causas y medidas, ya que ni sería razonable, ni proporcionado, extinguir contratos cuatro años después de la actualización de las causas, fuere cual fuere la situación existente entonces en la empresa. - En dicha sentencia admitimos, no obstante, que se ejecutaran las extinciones a lo largo de 2014 por la propia complejidad de dicha ejecución.

Mantuvieron, por otro lado, que concurrían aquí circunstancias organizativas, que justificaban sobradamente la prolongación de la ejecución de los despidos hasta el 31-12-2017, lo que se negó por CGT.

La Sala se hace cargo de la complejidad de ejecutar voluntariamente 1427 extinciones, sin desequilibrar la organización empresarial, puesto que el presupuesto constitutivo, para ejecutar las extinciones pactadas, es que los trabajadores de los colectivos afectados se acojan voluntariamente a las vías de salida, lo cual no es sencillo, como demuestra que a 14-11-2014 solo 609 trabajadores hayan optado por la prejubilación y solamente 85 trabajadores hayan optado por las bajas incentivadas, por lo que es razonable que los colectivos afectados dispongan de tiempo suficiente para que se produzcan las adhesiones necesarias. - Es razonable también que la empresa disponga de tiempo suficiente para examinar, una por una, dichas adhesiones y valorar adecuadamente el impacto de su admisión en su tejido organizativo y productivo y es razonable finalmente, que la empresa disponga de tiempo suficiente, una vez concluido el tiempo razonable para que se alcance el número máximo de adhesiones y aceptaciones a las vías voluntarias, para ponderar qué puestos de trabajo, dentro del perímetro de las extinciones pactadas (244 pilotos; 368 trabajadores de handling; 259 de la dirección técnica y 556 de servicios corporativos), han dejado de ser económicamente útiles en sus condiciones actuales, para ofertarles las novaciones previstas en la DF 5ª del acuerdo de 24-07-2014 que, no se olvide, tienen precisamente por objetivo reducir al máximo posible el impacto de la medida sobre el empleo.



Ahora bien, una cosa es admitir la necesidad de tiempo razonable para la ejecución de 1427 extinciones de contrato basadas en la voluntariedad de ambas partes y otra es validar que la ejecución se prolongue hasta el 31-12-2017, porque dicha extensión quiebra radicalmente la relación entre la actualidad de la causa y la ejecución de la medida, como razona el informe de la Inspección de Trabajo (descripción 127 autos 248/2014), no habiéndose probado por los demandados la existencia de causas organizativas concretas, que justifiquen dicha extraordinaria prolongación para la ejecución del despido colectivo. - En efecto, ya anticipamos más arriba, que la empresa intentó acreditar sin éxito que a 31-12-2015 habría 752 trabajadores prejubilables, otros 387 en 2016 y otros 397 en 2017, aunque en la reunión de 15-07-2014 afirmó en presente que había 1900 trabajadores prejubilables, pero dicha circunstancia no validaría sin más, aunque se hubiera acreditado, la prolongación extraordinaria de la ejecución del despido, porque la existencia de un mayor número de prejubilables no es suficiente para la ejecución del despido, al ser necesario el acogimiento voluntario de los afectados a las vías de salida, así como su aceptación por la compañía.

Así pues, no habiéndose probado por los demandados, quienes cargaban con la prueba, que la prolongación extraordinaria de la ejecución de los despidos tenga fundamentos organizativos sólidos y atendibles, que deberían ser necesariamente exigentes, por cuanto el despido colectivo, regulado en el art. 51 ET, tiene por finalidad extinguir colectivamente contratos de trabajo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y productivas actuales con la intensidad suficiente para justificar la adecuación razonable y proporcionada de la medida tomada, cuya ejecución puede dilatarse períodos razonables, cuando concurren razones suficientes para ello, como mantuvimos en SAN 16-05-2014, proced. 95/2014, pero no puede proyectarse indefinidamente en el tiempo, ni tampoco en períodos extraordinariamente dilatados, como sucede aquí, aun cuando a 24-07-2014 concurrieran causas económicas, productivas y organizativas para extinguir 1427 contratos de trabajo, por cuanto quebraría por completo la actualidad de las causas y la ejecución de las medidas, desnaturalizando la finalidad social del despido colectivo, cuya ejecución no puede pender sobre las cabezas de los afectados más allá del tiempo razonable para llevarlo a efecto.

Estimamos, por consiguiente, la petición subsidiaria de la demanda, porque consideramos que el 31-12-2015 es tiempo más que suficiente para ejecutar razonablemente los despidos en los términos pactados, debiendo recordar a los demandados que fueron ellos quienes pactaron las vías de salida en el despido colectivo y les correspondía, consiguientemente, prever las dificultades que se encontrarían para su ejecución, que no se pueden rebotar injustificadamente a los trabajadores afectados.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

En las demandas acumuladas de impugnación de despido colectivo, promovidas por CTA y CGT, estimamos la pretensión subsidiaria de la demanda de CGT y declaramos injustificada la decisión empresarial de prolongar la ejecución del despido colectivo más allá del 31-12-2015, declarándolo justificado en todo lo demás, por lo que condenamos a IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, SAU, FSC-CCOO; FETT-UGT; USO, STAVLA; SITCPLA y SEPLA a estar y pasar por la estimación de la pretensión subsidiaria de la demanda de CGT, absolviéndoles de las restantes peticiones 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 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 depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0241 14; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0241 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, 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 CENDOJ