



Roj: **STS 547/2015 - ECLI:ES:TS:2015:547**

Id Cendoj: **28079140012015100025**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/01/2015**

Nº de Recurso: **28/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

**PLENO**

**SENTENCIA**

**Presidente Excmo. Sr. D.: Jesús Gullón Rodríguez**

**Fecha Sentencia:** 27/01/2015

**Recurso Num.:** CASACION 28/2014

**Fallo/Acuerdo:** Sentencia Nulidad Otras Causas

**Votación:** 21/01/2014

**Procedencia:** AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL **Ponente Excmo. Sr. D.** Antonio V. Sempere Navarro  
**Secretaría de Sala:** Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz **Reproducido por:** AOL

**Nota:**

**ASUNTO:** Despido Colectivo de IBERIA finalizado con acuerdo aceptando la propuesta del Mediador. Impugnación parcial de dicho acuerdo (Punto referido al abono de diferencias salariales ya devengadas).

**DOCTRINA:** Los pactos esenciales del acuerdo con el que acaba el periodo de consultas en el despido colectivo han de impugnarse siguiendo la modalidad del artículo 124 LRJS .

**APLICACIÓN AL CASO:** Inadecuación radical de procedimiento, con nulidad de sentencia y retroacción de actuaciones al momento anterior a dictarla.

**Recurso Num.:** / 28/2014

**Ponente Excmo. Sr. D.:** Antonio V. Sempere Navarro

**Votación:** 21/01/2014

**Secretaría de Sala:** Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

**SENTENCIA NUM.:**

TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL

PLENO

**Excmos. Sres.:**



**D. Jesús Gullón Rodríguez**

**D. Fernando Salinas Molina**

**D<sup>a</sup>. María Milagros Calvo Ibarlucea**

**D. Luis Fernando de Castro Fernández**

**D. José Luis Gilolmo López**

**D. Jordi Agustí Juliá**

**D<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga**

**D. José Manuel López García de la Serrana**

**D<sup>a</sup>. Rosa María Virolés Piñol**

**D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel**

D. Miguel Ángel Luelmo Millán

**D. Antonio V. Sempere Navarro**

D. Jesús Souto Prieto

En la Villa de Madrid, a veintisiete de Enero de dos mil quince. Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de los recursos de casación interpuestos por el Sindicato COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING Y AÉREO (CESHA) y por el SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA (STAVLA), representados y defendidos por el Letrado Sr. Aparicio Marbán, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 17 de julio de 2013, en autos nº 97/2013, seguidos a instancia de la COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING AEREO, D. Luis Enrique Y SINDICATO DE

TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LINEAS AEREAS contra IBERIA LAE SA OPERADOR SAUNIPERSONAL, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UNION SINDICAL OBRERA, ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS DE MANTENIMIENTO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LINEAS AEREAS, SECCION SINDICAL DE LA CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS VUELO, SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CTA, CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJO, COMITE INTERCENTROS PERSONAL TIERRA IBERIA Y MINISTERIO FISCAL en impugnación de acuerdo de mediación. Dicha sentencia resuelve también la demanda, acumulada a la anterior, presentada por D. Belarmino Y SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LINEAS AEREAS contra IBERIA LAE SA OPERADORA UNIPERSONAL, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UNION SINDICAL OBRERA, ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS DE MANTENIMIENTO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LINEAS AEREAS, SECCION SINDICAL DE LA CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS VUELO, SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CTA, CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJO y COMITE DE EMPRESA DE VUELO.

Han comparecido ante esta Sala en concepto de recurridos, IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA S.A.U. OPERADORA, representada y defendida por el Letrado Sr. Gómez García-Bernal, CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS (CTA), representada y defendida por la Letrada Sra. Iges Lebrancón.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Antonio V. Sempere Navarro**, quien expresa el parecer de la Sala.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** El Sindicato COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING Y AÉREO (CESHA) interpuso demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que éste, tras exponer los hechos y Fundamentos de Derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se estime la demanda y declare la nulidad de dicho acuerdo de mediación o en su caso del punto cuarto del mismo que establece que "los distintos colectivos afectados renuncian a la regularización y abono derivada de la cláusula de revisión salarial al IPC real de 2012".

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda de impugnación de acuerdo de mediación, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. CNT y CTA se adhirieron a la demanda, y CGT se personó y adhirió también.



El Sindicato UGT e IBERIA se opusieron a la demanda. El SEPLA, por su parte, mantuvo su falta de legitimación pasiva ad causam, pues la pretensión opera respecto del colectivo de TCP y del personal de tierra. Sin perjuicio de ello, instó que se estimara la demanda.

Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 17 de julio de 2013 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo: "Que en la demanda planteada por COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING AEREO, Luis Enrique , Belarmino Y SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LINEAS AEREAS contra IBERIA LAE SA OPERADORA UNIPERSONAL, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UNION SINDICAL OBRERA, ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS DE MANTENIMIENTO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LINEAS AEREAS, SECCION SINDICAL DE LA CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS VUELO, SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CTA, COMITE DE EMPRESA DE VUELO, CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJO, COMITE INTERCENTROS PERSONAL TIERRA IBERIA Y MINISTERIO FISCAL, se estima de oficio la falta de legitimación de CNT para intervenir en este proceso, y se estima también la falta de legitimación pasiva ad causam de SEPLA. Se desestima la demanda, y en consecuencia se absuelve a los demandados de todos sus pedimentos".

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

"1º.- Iberia Operadora, constituida como sociedad anónima en 1927, viene constituida principalmente para la explotación de transporte aéreo de pasajeros y mercancías de toda clase y correo, así como otros servicios relacionados con ello como asistencia tecnológica y consultoría en materia aeronáutica, mantenimiento aeronáutico y similares. - Para el ejercicio de la misma cuenta con centros de trabajo en todas las Comunidades Autónomas, así como parte de ellos en el extranjero, en los lugares de destino de determinadas líneas regulares. Es una compañía que, en la actualidad, es cabecera de un grupo de sociedades que formula cuentas anuales consolidadas en un grupo superior, cuya sociedad dominante es IBERIA OPCO (Subgrupo Iberia), sociedad española. A su vez, el Subgrupo Iberia es dependiente de IAG (International Consolidated Airlines Group S.A.), que cotiza en bolsa.

2º.- El 24 de mayo de 2012 D. Jon dicta laudo, con vigencia desde la fecha de su emisión hasta el 31 de diciembre de 2014. El 17-10- 2012, en nuestro procedimiento 168/2012, dictamos sentencia, en cuyo fallo dijimos lo siguiente:

*"En la demanda interpuesta por IBERIA LINEAS AEREAS DE ESPAÑA SOCIEDAD ANONIMA OPERADORA; contra SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS; SECCION SINDICAL SEPLA EN IBERIA ; MINISTERIO FISCAL; en proceso de Impugnación de Convenio estimamos de oficio la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario, y decretamos la nulidad de las actuaciones con retroacción al momento de admisión de la demanda, concediéndose a la demandante el plazo de cuatro días para ampliar la demanda frente a Iberia Express, con apercibimiento de que, si no lo efectuare se ordenará el archivo de los presentes autos".*

El 21-12-2012 el arbitro dictó un segundo laudo, publicado en el BOE de 14- 03-2013. El 11-03-2013, en nuestro procedimiento 35/2013, dictamos sentencia, en cuyo fallo dijimos lo siguiente:

*"En la demanda de impugnación de laudo arbitral, promovida por la COMPAÑÍA OPERADORA DE CORTO Y MEDIO ALCANCE IBERIA EXPRESS, SAU, desestimamos la excepción de incompetencia de jurisdicción parcial, defendida por SEPLA y el MINISTERIO FISCAL y declaramos la competencia de la jurisdicción social para conocer sobre la legitimidad e imparcialidad del árbitro. Estimamos, sin embargo, la excepción de litispendencia entre la sentencia de esta Sala de 2- 11-2012 , dictada en el procedimiento 178/2012 y recurrida en casación ordinaria por todas las partes, porque lo que se resuelva en el recurso de casación determinará esencial y determinantemente el presente litigio, por lo que dejamos imp juzgadas las demás causas de pedir en el procedimiento de impugnación de laudo arbitral , promovido por la COMPAÑÍA OPERADORA DE CORTO Y MEDIO ALCANCE IBERIA EXPRESS, SAU contra el laudo de 21-12-2012, en el que han sido parte el SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS, la SECCIÓN SINDICAL DE SEPLA EN IBERIA , IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, SAU OPERADORA y el MINISTERIO FISCAL".*

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

3º.- El 12 de febrero de 2013 IBOP entrega carta de comunicación de inicio del periodo de consultas relativo al expediente extintivo a las distintas secciones sindicales constituidas: las de Asetma, CTA-Tierra, CTA-Vuelo, Sitcpla, USO-Tierra, Sepia, CGT-Mierra, UGT-Tierra, UGT- TCP, CCOO-TCP, CCOO-Tierra, Stavla; así como a Virgilio , al Comité de Vuelo TCP, al Comité Intercentros Tierra. CESHSA no participó en el período de consultas.



4º.- El 12-02-2013 la empresa notificó a la autoridad laboral el inicio del período de consultas, aportándole la misma documentación entregada a la RLT, así como copia del acta constituyente, en la que se reflejaba expresamente que se negociaría efectivamente en tres mesas negociadoras diferenciadas, aunque se conformaría también una mesa general cuyas funciones serían esencialmente informativas.

5º.- El 22-02-2012 IBOP y todos los representantes de las mesas negociadoras alcanzaron el acuerdo siguiente:

*"Manifiestan que encontrándose en el período de consultas al que se refieren los artículos 51.2 ET y 7 y siguientes del RD 1483/2012, como IBERIA, ACUERDAN:*

Para facilitar el citado período de consultas, dejar constancia del cumplimiento de los trámites previstos para el mismo y facilitar la consecución de un Acuerdo, nombrar como mediador a DON Amadeo".

6º.- El 1-03-2013 IBOP comunica a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio de un período de consultas para la inaplicación de determinadas cláusulas de los tres convenios aplicables, así como del laudo arbitral de 21-12-2012, por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Se aportó a cada una de las comisiones existentes la documentación, que obra en la comunicación y se tiene por reproducida. - La empresa precisa en su escrito, que la inaplicación del convenio ya estaba incluida en el plan de acompañamiento, tratándose, por consiguiente, de un supuesto sometido al período de consultas, por lo que consideraba que debía extenderse su consideración a la mediación del señor Amadeo. - Los representantes de los trabajadores se negaron a recibir la documentación, por lo que la empresa se la remitió por fax.

7º.- El señor Amadeo convocó conjuntamente a las partes a diversas reuniones los días 6, 7 y 11 de marzo, sin que conste acreditado que ninguno de los participantes reprochara al mediador que no se les convocara separadamente, ni tampoco que se pronunciara sobre la inaplicación de cláusulas de los tres convenios, así como del laudo arbitral reiterado, no observándose queja o reproche alguno por falta de documentación.

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

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

El acuerdo suscrito, que obra en autos y se tiene por reproducido establece, en su parte declarativa, lo siguiente:

*" La Compañía Iberia necesita acometer un proceso de reestructuración que contribuya a hacer sostenible su futuro y afiance su capacidad de competir en el cada vez más complejo mercado del transporte aéreo.*

*El acuerdo entre la Dirección de Iberia y los Representantes de los trabajadores se muestra como el instrumento más eficaz para acometer dicho proceso, cuyo objetivo es dotar a Iberia de los recursos necesarios para afrontar un plan futuro de crecimiento y consolidación.*

*La consecución del objetivo de fortalecer la Compañía pasa, entre otras medidas, por una política de renovación de la flota, por la mejora de la política comercial y por la adecuación de sus costes y plantillas, así como por el incremento de la productividad. (...)"*

Seguidamente, se acuerdan entre otros extremos, un mínimo de 3141 extinciones contractuales, un ajuste salarial para quienes se mantienen en sus puestos de trabajo y su congelación durante el período 2013-2015, al igual que respecto de las aportaciones al Fondo Mutuo, y se establece que *"Los distintos colectivos afectados renuncian a la regularización y abono derivada de la cláusula de revisión salarial al IPC real de 2012"*.

8º.- El 3-03-2013 IBOP notificó a los representantes de los trabajadores la decisión de proceder al despido colectivo en los términos pactados.

9º.- Impugnado el despido colectivo en proc. 169/2013, la Sala desestimó la demanda por sentencia el 4-7-13, en la que se razonó, entre otros extremos, que *"Se ha probado aquí, tratándose, en todo caso, de un hecho*



pacífico que, entre las medidas del plan de acompañamiento, entregadas por la empresa a la DGE y a los representantes de los trabajadores, se encontraban entre otras, la inaplicación de los tres convenios, así como la inaplicación del IPC del año 2012, entre otras medidas. - Consideramos, por consiguiente, que el mediador estaba legitimado para pronunciarse globalmente sobre dichas medidas, entre ellas la inaplicación de los tres convenios de la empresa, porque ese pronunciamiento constituía notoriamente una de las vías para facilitar el acuerdo, encomendado por todos los negociadores, por lo que consideramos que no ha excedido en absoluto el mandato recibido el 22-02-2013.

Resta por despejar, si la promoción formal del procedimiento de inaplicación del convenio, instado por la empresa el 1-03-2013, vicia el procedimiento de mediación, por cuanto se ha probado que la empresa solicitó al mediador que se pronunciara expresamente sobre dicho procedimiento y así lo manifiesta el propio mediador, quien afirma que ha concluido con acuerdo el procedimiento de mediación de despido e inaplicación del convenio, a lo que adelantamos una respuesta negativa.

- (...) Creemos, sin embargo, que la iniciativa empresarial, asumida aparentemente por el mediador como procedimiento diferenciado del despido colectivo no vicia el procedimiento de mediación, porque se trata sencillamente de una medida redundante, por cuanto el mediador tenía ya encomendado pronunciarse sobre la inaplicación de los tres convenios en el período de consultas del despido colectivo, asumiéndose hasta tal punto por todos los negociadores, que todos ellos, salvo alguna excepción, lo plantearon a sus afiliados o a las asambleas de trabajadores como un todo, lo que hacía completamente innecesario promover paralelamente el procedimiento de inaplicación del convenio, siendo revelador, que en el escrito, dirigido por IBOP a la DGE el 1-03-2013, así como a los representantes de los trabajadores, subrayara que la inaplicación se promovía en el marco del art. 8 RD 1483/2012, acreditando, de este modo lo artificioso e inútil de la medida, que no ha causado, a nuestro juicio, ningún tipo de indefensión a los demandantes, quienes supieron en todo momento, que el proceso era único y que el mediador se iba a pronunciar sobre el despido y también sobre las medidas de acompañamiento, como se resalta en el propio acuerdo de mediación, suscrito finalmente por la mayoría de los representantes de los trabajadores."

10º.- CNT no tiene presencia en los órganos de representación unitaria en la empresa, ni cuenta con representantes sindicales. No consta que tenga implantación alguna en IBOP. Se han cumplido las previsiones legales".

**QUINTO.-** Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre del Sindicato COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING Y AÉREO (CESHA) y del SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA (STAVLA). Su Letrado, Sr. Sr. Aparicio Marbán, en escrito de fecha 26 de septiembre de 2013, formalizó el correspondiente recurso, basándose en el siguiente motivo: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS por aplicación errónea del art. 9.3 de la Constitución y vulneración del art. 82 del ET. SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS por infracción de los arts. 3.5 y 51 del ET.

**SEXTO.-** Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

**SÉPTIMO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 3 de diciembre de 2014. Por providencia de 12 de noviembre de 2014 y por necesidades del servicio, se suspendió dicho señalamiento.

**OCTAVO.-** Por providencia de 2 de diciembre de 2014 y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procedió su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la LOPJ. A tal efecto, para su celebración, se señaló el día 21 de enero de 2015, convocándose a todos los Magistrados de la Sala, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Términos del debate casacional.

Sin perjuicio de que los Antecedentes de Hecho ya expuestos muestran las condiciones en que accede a nuestro conocimiento el litigio, seguidamente se resaltan los aspectos más relevantes.

Debemos anticipar que los términos en que está delimitado el objeto litigioso van a ser decisivos para la suerte que corran tanto el recurso interpuesto cuanto la demanda que generó el litigio.

#### 1. El supuesto debatido.



El 12 de febrero de 2013 la empresa IBERIA inició los trámites de un despido colectivo, cuyo periodo de consultas finalizó mediante acuerdo de 13 de marzo de 2013, aceptando empresa y mayoría sindical la propuesta presentada por el mediador designado al efecto. Respecto de dicho acuerdo la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado dos sentencias:

La SAN 140/2013 de 4 de julio, que resuelve la demanda presentada por el SEPLA contra el despido colectivo de referencia y fue recurrida ante esta Sala Cuarta. El correspondiente recurso de casación (16/2014) ha sido deliberado en la misma fecha que el presente y concluye con fallo desestimatorio.

La SAN 146/2013, de 17 de julio de 2013, resolviendo las demandas acumuladas 168/13 y 196/13. Es la resolución ahora recurrida y su objeto procesal se centra en la legalidad de uno de los Puntos integrados en el Acuerdo final de 13 de marzo de 2013.

## **2. Las demandas interpuestas.**

Con fecha 12 de abril de 2013 se presentó demanda por parte del sindicato CESH (Coordinadora Estatal del Sector de Handling y Aéreo) mediante la que impugnaba el Acuerdo de mediación alcanzado en el periodo de consultas del despido colectivo reseñado. Se reclama "al amparo del artículo 67.1 LJS" y se interesa la declaración de nulidad "de dicho acuerdo de mediación o, en su caso del punto cuarto del mismo".

Una demanda similar fue presentada, el 30 de abril siguiente, por el STAVLA (Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas de España); reproduce los mismos hechos y fundamentos que la anterior pero en relación al colectivo que representa de tripulantes auxiliares de vuelo.

Una vez acumuladas, en el acto del juicio se ratificaron las demandas con las siguientes matizaciones: 1) Se restringe la petición de nulidad solicitada a lo acordado en apartado 4 del Acuerdo de mediación (renuncia a revisión salarial). 2) El coordinador del sindicato CESH, inicialmente demandante a título personal, desiste al haberse prejubilado acogiéndose al ERE resultado del acuerdo impugnado.

## **3. El procedimiento ante la Audiencia Nacional y su sentencia.**

El procedimiento se promovió como "*impugnación de acuerdo de mediación* al amparo del art. 67.1 LRJS ... en relación con el acuerdo de mediación adoptado el pasado 13 de marzo de 2013 en el procedimiento de despido colectivo 97- 2013 planteado por Iberia SAU operadora como consecuencia de la mediación desarrollada en su seno. . . ante la presunta ilegalidad del punto 4 de los acuerdos adoptados en el mismo". Sin embargo, el FJ Tercero de la sentencia explica que "el procedimiento se ha tramitado como de *impugnación de convenio*", aplicándose las reglas procesales propias de la modalidad de conflicto colectivo; de hecho, el encabezamiento de la sentencia manifiesta que versa "*sobre conflicto colectivo*".

La sentencia ahora recurrida aprecia de oficio la falta de legitimación de CNT para intervenir en este proceso y estima la falta de legitimación pasiva *ad causam* del SEPLA.

Respecto del fondo del asunto, desestima la demanda porque no puede considerarse que el acuerdo alcanzado suponga una disposición restrictiva de derechos, ya que lo acordado (e impugnado en este procedimiento) debe valorarse dentro del peculiar contexto en el que se produce. La sentencia considera probado que la compañía Iberia necesita acometer un proceso de reestructuración que contribuya a hacer sostenible su futuro, a cuyo efecto el acuerdo entre la Dirección de Iberia y los Representantes de los trabajadores es el instrumento más eficaz.

El acuerdo incluye, además de la previsión ahora recurrida, otras medidas (extinción de un mínimo de 3141 contratos, un ajuste salarial para quienes se mantienen en sus puestos de trabajo y su congelación durante el período 2013-2015, al igual que respecto de las aportaciones al Fondo Mutuo) que constituyen un todo equilibrado para la Sala de instancia.

A la vista de ese equilibrio interno del acuerdo (aceptando la propuesta inescindible del mediador), se concluye que concurren elementos para exceptuar la doctrina general sobre indisponibilidad colectiva de derechos individuales consolidados y la irretroactividad de previsiones restrictivas de derechos.

## **4. El recurso de casación.**

Mediante su escrito de 24 de septiembre de 2013 el Letrado Don Jorge Aparicio Marbán, en nombre y representación de CESH y de STAVLA interpuso recurso de casación frente a la sentencia de instancia, estructurándolo en dos motivos.

El primer motivo denuncia la vulneración del art. 9.3 de la Constitución española y art. 82 del Estatuto de los Trabajadores. Considera que el apartado 11.4 del acuerdo alcanzado vulnera el principio de irretroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos individuales, porque supone dejar sin efecto reajustes salariales



consolidados al amparo del IX Convenio Colectivo y del Acta de 2 de enero de 2012, firmada por el Comité Intercentros del personal de tierra de IBERIA y la Dirección de la empresa, como consecuencia de que el IPC real (2,9%) fue superior al IPC previsto para el año 2012 (2,0%).

El segundo motivo denuncia la infracción de normas del ordenamiento, en relación con los arts. 3 y 51 ET . Censura el argumento conforme al cual los trabajadores no pueden ser parte en un ERE, al encomendarse por el legislador la negociación a los sujetos colectivos, por lo que los primeros tampoco pueden disponer de sus derechos adquiridos, pero debiendo entenderse habilitados los segundos para llevar a cabo tal disposición. Entiende que las partes pueden sacrificar derechos individuales, pero solo respecto de derechos nacidos y no adquiridos, tal como se definen acertadamente en la STS de 7 de abril de 1993 (rec. 520/93 ).

#### **5. La impugnación al recurso.**

Mediante su escrito de 29 de octubre de 2013, la representación Letrada de IBERIA impugnó el recurso de casación, detallando las razones que debían conducir a desestimar su dos motivos.

El escrito cita las SSTC 49/1985, de 28 de marzo y 120/1987, de 10 de julio para respaldar la posibilidad de que un órgano judicial cambie de criterio. Asimismo se apoya en la doctrina de la STC 120/1987, de 10 de julio , para advertir que exigencias cualificadas del bien común podrían imponerse excepcionalmente al principio de irretroactividad de previsiones desfavorables.

Respecto del segundo motivo, entiende que no concurre una disposición colectiva de derechos individuales en sentido propio, sino que nos encontramos ante el resultado de un proceso de despido colectivo; para enjuiciar la validez de un punto del Acuerdo alcanzado debe tenerse en cuenta todas las medidas adoptadas en su conjunto, en beneficio del resultado del proceso colectivo en curso, como hace la sentencia recurrida.

#### **6. Los Informes de la Fiscalía.**

Constan dos informes de fechas 24 de octubre de 2013 (Fiscalía ante la Audiencia Nacional) y 19 de marzo de 2014 (Fiscalía ante esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo).

El primero de los Informes considera que existen circunstancias que justifican la renuncia de derechos pactada por los representantes de los trabajadores, concretamente que ello se incluyó entre otras medidas tendentes a la preservación de la actividad y de puestos de trabajo.

Sin embargo la Fiscalía ante el TS niega que el derecho a la revisión salarial sea renunciabile, conforme a la interpretación del art 9.3 CE . Sostiene que las renunciaciones solo pueden afectar a salarios no devengados. En suma, postula que declaramos la nulidad del acuerdo impugnado, estimando el recurso interpuesto.

#### **SEGUNDO.- La modalidad procesal adecuada.**

La sinopsis que se ha realizado sobre las indicaciones contenidas en las demandas interpuestas o en la sentencia recurrida ya ha puesto de relieve la existencia de dudas y ambigüedades sobre cuál ha sido la modalidad procesal seguida en la instancia (y en el recurso).

Es el momento de examinar con detalle esta cuestión pues está en juego el orden público procesal. Nótese que de la elección que se realiza depende la aplicación de normas diversas sobre legitimación (activa y pasiva), los plazos para accionar y su naturaleza (prescripción o caducidad), el contenido mínimo de la demanda, las singularidades en materia probatoria, el papel de la Fiscalía, la recurribilidad o el alcance y contenido de la sentencia, por ejemplificar.

Puesto que todas esas cuestiones dependen del cauce procesal a cuyo través se ventilen las pretensiones ejercitadas por los demandantes, el artículo 102.2 LRJS contiene un mandato de obligado cumplimiento, que conviene ahora recordar:

*Se dará al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda. No obstante, si en cualquier momento desde la presentación de la demanda se advirtiere la inadecuación del procedimiento seguido, se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas, sin vinculación necesaria a la modalidad elegida por las partes y completando, en su caso, los trámites que fueren procedentes según la modalidad procesal adecuada, con aplicación del régimen de recursos que corresponda a la misma. No procederá el sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia por inadecuación de la modalidad procesal, salvo cuando no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento o cuando la parte actora persista en la modalidad procesal inadecuada.*

#### **1. Modalidad expresada en la demanda.**

Según dispone el art. 102.2 LRJS *in initio* , debe darse al procedimiento la tramitación expresada en la demanda. Recordemos que en nuestro caso se impugnaba el acuerdo de mediación "al amparo de lo dispuesto en el art.



67.1 LRJS ". Conforme a este precepto, *el acuerdo de conciliación o de mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o de la mediación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad*. La norma en cuestión, adicionalmente, no apunta a una determinada modalidad procesal, por lo que doctrina mayoritaria entiende que ha de seguirse el procedimiento ordinario.

Pero este artículo 67.1 LRJS, en realidad, no es aplicable al caso pues se refiere a la impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación al que se accede con carácter previo al proceso. No está diseñado para impugnar los posibles acuerdos alcanzados en un período de consultas sobre despido colectivo (o sobre cualquier otra medida de reestructuración), aunque el pacto logrado en esos supuestos sea el resultado de una mediación. La previsión normativa que la demanda invoca a efectos procedimentales solo permite cuestionar el resultado transaccional de la mediación o conciliación previas al proceso, preprocesales. Así lo indica la propia ubicación del precepto en el Título sobre "evitación del proceso".

En el presente caso, desde luego, el acuerdo que se ataca es el alcanzado entre empresa y trabajadores mediante el cual se habilita a la primera para activar las medidas pactadas en las deliberaciones sobre el despido colectivo, extinciones contractuales inclusive. Tal acuerdo en periodo de consultas de un despido colectivo, espontáneo o como resultado de la mediación, no constituye la mediación o conciliación contemplada en el art. 67 LRJS y sus preceptos relacionados. Recordemos que de estos acuerdos de conciliación o mediación puede resultar un título ejecutivo separado, autónomo y propio ( art. 68 LRJS ), lo que en modo alguno cuadra al Acuerdo de 13 de marzo de 2013 entre Iberia y la mayoría sindical. mediación preprocesal no es el adecuado para nuestro caso. La intervención del mediador, decisiva en la práctica, es puramente propedéutica o accesorio desde la perspectiva del despido colectivo: lo relevante es la voluntad de las partes. Se trata de impugnar un acuerdo alcanzado en el período de consultas ( art. 51.2 ET ), no de otra cosa.

## 2. La modalidad seguida y el enfoque de la sentencia.

Sin que las partes del procedimiento o la sentencia de la Audiencia Nacional hayan prestado especial atención a ello, lo cierto es que: a) Aquí no se ha seguido el proceso ordinario para impugnar el acuerdo de mediación, como la demanda parecía apuntar. b) La sentencia afirma en su pórtico que versa "sobre conflicto colectivo", pero el Antecedente Primero admite que la demanda trata sobre "impugnación de acuerdo de mediación". c) El FJ Tercero explica que "el procedimiento se ha tramitado como de impugnación de convenio colectivo".

Esa ambigüedad corre pareja con la reconversión de la pretensión ejercitada: inicialmente se dirigía contra todo el Acuerdo pero en el acto del juicio se circunscribió a uno de sus Puntos, como se ha indicado.

La atenta lectura de la sentencia muestra que en absoluto se ha limitado a examinar "las causas que invalidan los contratos" o a estudiar los perjuicios alegados "por los posibles perjudicados por su ilegalidad o lesividad", como prescribe el art. 67.1 LRJS, con decidida voluntad de imponer una cognición restrictiva en la impugnación de acuerdos que son resultado de la conciliación o mediación previas al proceso judicial.

Asimismo, el examen de la resolución dictada por la Audiencia Nacional muestra que la *ratio decidendi* de su fallo -desestimatorio de la demanda- radica en la contemplación conjunta del pacto alcanzado. De manera literal, puede leerse en ella lo siguiente:

*"No estamos realmente ante un procedimiento de inaplicación convencional puro, sino que el descuelgue se integra en un acuerdo de mediación que contempla medidas diversas, siendo aquélla una más, todas ellas integradas en un pronunciamiento global"*

*"Una batería de medidas, que no pueden escindirse unas de otras sin romper el delicado equilibrio que en él subyace, claramente apreciable en un pacto de contenido tan preciso y breve como el que examinamos".*

*"No estamos ante decisiones aisladas, sino ante una única propuesta que solo podía ser considerada en su conjunto, puesto que, una vez presentada por el mediador, debía aceptarse o rechazarse íntegramente, no siendo siquiera susceptible de ulterior negociación de alguno de sus extremos "*

*"Cada uno de los apartados del acuerdo (...) no tienen entidad independiente y sólo permiten estructurar su contenido, sino sobre su consideración global, sobre el resultado neto del mismo".*

*"Porque la nulidad de uno de sus apartados comportaría, seguramente, la caída del acuerdo en su totalidad, que perdería sentido al quedar roto el delicado juego de contrapesos que en su acotado y ajustado seno se alberga".*





Esta inescindibilidad del acuerdo explica que cuando se ataca uno de los cuatro pilares sobre los que se edifica (despidos, minoración retributiva, Fondo Mutual, subidas atrasadas) la sentencia de instancia entienda imprescindible la contemplación simultánea de todos ellos.

Debemos plantearnos, y por eso hemos debido realizar estas consideraciones, si es posible que en un proceso donde no se negociaciones del despido colectivo) se examine la validez de otra de las otras cláusulas relevantes del pacto con el que termina la fase de consulta y negociación.

### 3. Alternativas sobre la modalidad procesal a seguir.

¿Cuál es la vía procesal adecuada cuando no se impugnan las extinciones, sino otras posibles medidas complementarias o alternativas de los despidos, y que se han incluido en el pacto final? Este es el supuesto en que nos encontramos, una vez que los sindicatos demandantes terminaron aclarando que no impugnaban la totalidad del acuerdo de 13 de marzo de 2013 sino solamente uno de sus apartados. A este respecto, las posibilidades son dos básicamente;

Considerar que el ámbito de la impugnación colectiva de un despido colectivo comprende no solo la calificación de las extinciones contractuales, sino también la validez de las medidas y decisiones complementarias pero relevantes.

Remitir el análisis de la legalidad o ilegalidad de esas otras medidas a posibles procedimientos separados, incluido el proceso de conflicto colectivo, como ha entendido implícitamente la sentencia recurrida.

Esta segunda opción sustrae a la impugnación de los despidos colectivos una parte esencial de su contenido, como si fuese separable de la decisión extintiva en su conjunto. Pensamos que cuando existe acuerdo en la fase de consultas surge una inescindible unidad entre la extinción colectiva y las medidas en que se basa, una completa vinculación a la totalidad del acuerdo. No es pensable que se resuelva de forma separada sobre un extremo que ha condicionado la concurrencia de voluntades y que el resto quede inmovible.

Otro inconveniente de esta segunda vía es el riesgo de que exista (como en el presente caso) una duplicidad de procedimientos en ámbito en el que el legislador ni siquiera ha querido que haya procesos de despido individuales, ya que quedan en suspenso, generando la inseguridad propia de los cuestionamientos paralelos de una misma medida empresarial. Además, como quedó apuntado, las reglas sobre legitimación, los plazos, las peculiaridades de la demanda o de la prueba del art. 124 LRJS (modalidad de despido colectivo) quedarían desplazadas por otras (sea del proceso ordinario, sea de la modalidad de impugnación de convenios, sea de la modalidad de conflictos colectivos).

La actualización de esos riesgos teóricos aparece de manera clara en el presente caso. La sentencia impugnada realiza constantes reflexiones sobre la totalidad del pacto, sobre la negociación desarrollada, sobre sus equilibrios internos; de todo ello ya se ha dado cumplida cuenta. Comparemos esas consideraciones con las albergadas en la parte final de la sentencia 140/2013, que pocos días antes había dictado la misma Sala de la Audiencia Nacional (por cierto, recordada y parcialmente reproducida en el HP noveno de la ahora recurrida):

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

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

*Por lo demás, la empresa queda comprometida a mantener la actividad de handling, una vez ajustados los costes de dichos servicios en los términos expuestos, comprometiéndose a concursar en los aeropuertos de AENA para la realización de dicha actividad, siempre que se asegure su rentabilidad. - Se ha comprometido también a ajustar sus gastos corrientes de modo proporcional a la pérdida de plantilla y a los ajustes salariales referidos,*



**entendiéndose por la Sala, que los compromisos, asumidos por unos y otros, son razonablemente equilibrados, tratándose de medidas realistas que exigen a todos - empresa y a todos los colectivos de trabajadores - ponerse inmediatamente a la tarea, porque si no lo hacen así, de mantenerse la confrontación permanente por parte de algunos colectivos, que han dado la espalda a un acuerdo de mediación, que les vinculaba plenamente, puesto que se asumió por el 81, 08% de los representantes de los trabajadores, como si la situación de la empresa en su conjunto fuera algo ajeno. - Si se insiste en confrontar contra una supuesta conspiración para descapitalizarla, que no han logrado acreditar, acreditándose, por el contrario, que la situación de la matriz es absolutamente delicada, empeñándose en resolver parceladamente un estado de cosas, que **solo puede resolverse globalmente, con los sacrificios que correspondan a cada colectivo**, el futuro de la empresa no será nada halagüeño.**

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

La mera lectura (ayudada por los caracteres destacados que hemos introducido) evidencia que en la sentencia dictada en la modalidad de despido colectivo ya se examinaron las medidas incluidas en el pacto final, no solo las extinciones. La conclusión de las dos sentencias es idéntica, pero la dualidad de pronunciamientos y de cogniciones irrefutable. ¿Qué sucedería si la sentencia primera (sobre despido colectivo) declara el ajuste a Derecho de todo el pacto y ahora lo consideramos parcialmente ilegal? ¿Qué sucedería en el supuesto contrario?

Entre los objetos de los dos procesos existe tal conexión que se corre el riesgo de sentencias con pronunciamientos o fundamentos contradictorios, incompatibles o mutuamente excluyentes (art. 30.1 LRJS). Huelga advertir que la acumulación de recursos (art. 234.1

LRJS) en este caso era imposible, al haberse desarrollado los debates en la instancia sobre presupuestos (comenzando por la legitimación activa y pasiva de quienes intervienen) diversos.

#### **4. Prioridad de la modalidad de despido colectivo.**

Ya es hora de que enunciemos nuestra doctrina respecto de la cuestión que venimos examinando: los aspectos esenciales de un pacto alcanzado en el procedimiento de consultas del despido colectivo han de combatirse a través de la modalidad procesal contemplada en el art. 124 LRJS. Solo de forma subsidiaria, una vez conjurado el peligro de duplicidad de pronunciamientos del modo que exponemos, será posible examinar judicialmente aspectos colaterales del mismo.

La íntima conexión de unas cuestiones y otras comporta la existencia de una conexidad objetiva en el objeto procesal. Por eso, los contenidos básicos del acuerdo alcanzado durante la fase de consultas en un procedimiento colectivo de despido no deben ser objeto de impugnación autónoma y separada por la vía de conflicto colectivo, como ha sucedido en este caso. Los arts. 51 ET y 124 LRJS son a estos fines complementarios entre sí a la hora de impugnar una extinción colectiva de contratos de trabajo que desemboca en acuerdo, conforme a lo querido por el art. 51.2 ET y preceptos concordantes.

En estos casos la modalidad del art. 124 LRJS debe considerarse excluyente y prioritaria. La impugnación del acuerdo sobre el despido colectivo no puede hacerse por aspectos parciales sin tomar en consideración el conjunto de las medidas y sus efectos sobre el empleo. Es cierto que el legislador procesal no ha contribuido en absoluto a enfocar las cosas como acabamos de exponer, pero se trata del único remedio procesal de que dispone el intérprete a fin de evitar situaciones contrarias a la seguridad jurídica o la cosa juzgada.

El lugar natural para examinar la validez de un pacto esencial del acuerdo sobre despido colectivo debe ser el pleito en que se cuestiona tal despido colectivo por la vía del art. 124 LRJS. Cuando no se impugna el despido colectivo, o cuando se ha impugnado y gana firmeza la correspondiente sentencia, se abre la posibilidad de examinar otras impugnación menor o secundaria) ha de respetarse lo dicho en la sentencia de despido colectivo (si existe) y, en todo caso, evitar el examen de cuestiones cuya trascendencia sea tal que se considere decisiva para el acuerdo alcanzado.

Esta contemplación necesariamente unitaria de ciertos negocios jurídicos no es desconocida en nuestras leyes procesales y forma parte de la adecuada delimitación del objeto procesal. Por ejemplo, el art. 21.2 LEC regula el allanamiento parcial y prescribe que el tribunal, a instancia del demandante, dictará de inmediato



auto acogiéndolo pero "para ello será necesario que, por la naturaleza de dichas pretensiones, sea posible un pronunciamiento separado que no prejuzgue las restantes cuestiones no allanadas".

Asimismo es pertinente recordar que la existencia de una sentencia firme sobre objeto idéntico excluye un ulterior proceso al respecto ( art. 222.1 LEC ). Y que lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal ( art. 222.4 LEC ).

### **TERCERO.- Trámite que debe seguir el recurso.**

A) Entendemos que se ha seguido una modalidad procesal inadecuada, que ello ha supuesto parcelar un objeto litigioso inescindible y que ha existido un conocimiento paralelo de la misma materia. En esta sede casacional, y dadas las expuestas circunstancias, no cabe la *reconducción* querida por el segundo tramo del artículo 104.2 LRJS (" *se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda ...*") ni la acumulación de recursos ( art. 234.1 LRJS ).

B) El caso es muy diverso al resuelto por nuestra STS 8 abril 2014 (rec. 218/2013 ). Allí aceptamos la posibilidad de proceder de oficio a la subsanación o conversión procedimental para evitar declaraciones de inadecuación de procedimiento, pero porque la pretensión (declaración de nulidad de un laudo arbitral que pone fin a una huelga) permitía la aplicación por analogía de los principios de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos que tienen el carácter de normas jurídicas de carácter general, en especial sobre legitimación (con presencia del Ministerio Fiscal) y otras consecuencias a ello inherentes. Porque en la solución de las restantes cuestiones procesales resueltas en la sentencia de instancia, aun con fundamento jurídico diferente al ahora contenido en la expuesta normativa procesal social, se llega a análogas conclusiones a las que resultarían de haberse aplicado éstas, no generándose indefensión en estos extremos para ninguna de las partes ( art. 24.1 CE ). Porque, en fin, no existían procedimientos paralelos con objeto parcialmente coincidente.

Nada de eso sucede aquí, pues las reglas del art. 124 LRJS (modalidad procesal que ha de seguirse) son sumamente específicas (legitimación activa y pasiva, contenido de la demanda, prueba, etc.).

C) Como hemos recordado en la STS 11 noviembre 2014 (rec. 3102/2013 ) el art. 104.2 LRJS prevé el sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia cuando no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento, sin que tampoco se establezca la declaración de nulidad de lo actuado y reposición de las actuaciones al momento de interposición de la demanda. Esa sería la consecuencia pertinente al presente asunto, con el archivo de las actuaciones, de no ser porque inicialmente las demandas, como queda dicho, sí impugnaban el contenido todo del acuerdo con el que finalizó el periodo de consultas en el despido colectivo.

Por tanto, para evitar cualquier atisbo de indefensión, descartamos esa extrema solución y retrotraemos las actuaciones al momento previo al de dictarse sentencia a fin de posibilitar el restablecimiento del derecho a la tutela judicial efectiva al amparo de la modalidad procesal adecuada.

D) Esta consecuencia, por descontado, permitirá a la Audiencia Nacional adoptar las medidas pertinentes a la vista de lo resuelto en su sentencia 140/2013 , que hemos confirmado en la misma fecha en que se ha deliberado el presente recurso. Corresponde al Tribunal de instancia, asimismo, determinar si ha de hacer uso de alguna de las posibilidades que la LRJS pone en sus manos para complementar, rectificar, subsanar o confirmar las diversas decisiones de tipo procesal que hasta ese momento se adoptaron.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

### **FALLAMOS**

1º) Declaramos que no procede entrar a conocer el recurso de casación formulado por el Letrado Don Jorge Aparicio Marbán, en nombre y representación de CESH A y de STAVLA.

2º) Anulamos la sentencia 146/2013, de 17 de julio de 2013, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resolviendo la demanda presentada por COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING AEREO (CESHA), D. Luis Enrique Y SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LINEAS AEREAS contra IBERIA LAE SA OPERADOR SAUNIPERSONAL, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UNION SINDICAL OBRERA, ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS DE MANTENIMIENTO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LINEAS AEREAS, SECCION SINDICAL DE LA CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS VUELO, SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CTA, CONFEDERACION



NACIONAL DE TRABAJO, COMITE INTERCENTROS PERSONAL TIERRA IBERIA Y MINISTERIO FISCAL en impugnación de acuerdo de mediación. Dicha sentencia resuelve también la demanda, acumulada a la anterior, presentada por D. Belarmino Y SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LINEAS AEREAS (STAVLA) *contra* IBERIA L AE SA OPERADORA UNIPERSONAL, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UNION SINDICAL OBRERA, ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS DE MANTENIMIENTO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LINEAS AEREAS, SECCION SINDICAL DE LA CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS VUELO, SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CTA, CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJO y COMITE DE EMPRESA DE VUELO.

3º) Retrotraemos las actuaciones hasta el momento anterior al de dictar sentencia para que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional proceda de acuerdo con lo indicado en la Fundamentación de esta Sentencia.

4º) No ha lugar a la imposición de costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la

COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

D. Jesús Gullón Rodríguez D. Fernando Salinas Molina

Dª Milagros Calvo Ibarlucea D. Luis Fernando de Castro Fernández

D. José Luis Gilolmo López D. Jordi Agustí Juliá

Dª María Luisa Segoviano Astaburuaga D. José Manuel López García de la Serrana

Dª Rosa María Virolés Piñol D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel

D. Miguel Ángel Luelmo Millán D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Jesús Souto Prieto

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.