

Despido colectivo. Caso Ryanair. Nulidad por incumplimiento de requisitos formales durante la tramitación.

SAN-SOC núm. 33/2020, de 17 de abril.

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen: *El artículo analiza la sentencia dictada con ocasión de la presentación de un procedimiento de despido colectivo por parte de la empresa Ryanair Dac. La resolución judicial desestima en primer lugar las alegaciones procesales formales planteadas por la parte demandada. A continuación, examina si se han cumplido los requisitos formales regulados por la normativa vigente, y concluye que se ha vulnerado el deber de buena fe por la parte empresarial, al haber actuado con un claro propósito de obstruir las tareas de la comisión negociadora, sin tener interés en proceder a una negociación real durante el período de consultas.*

Palabras clave: *Despido colectivo, período de consultas, mala fe, derechos laborales, nulidad, Audiencia Nacional.*

Abstract: *The article analyses the judgment handed down on the occasion of the presentation of a collective redundancy procedure by the company Ryanair Dac. The court decision first rejects the formal procedural arguments put forward by the defendant. It then examines whether the formal requirements laid down by the legislation in force have been complied with, and concludes that the duty of good faith on the part of the employer has been infringed, since it acted with a clear intention to obstruct the work of the special negotiating body, without having any interest in carrying out real negotiations during the consultation period.*

Keywords: *Collective dismissal, consultation period, bad faith, labor rights, judgement.*

I. Introducción

El viernes 24 de abril era conocida la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el día 17 (Rec. 288/2019) con ocasión de las demandas interpuestas por varios sindicatos y la comisión negociadora por la parte trabajadora contra el despido colectivo adoptado por Ryanair Dac tras la finalización del período de consultas sin acuerdo, comunicada a la representación de la parte trabajadora y a la autoridad laboral el 28 de noviembre, si bien con dos escritos diferentes y que sin duda tiene importancia a los efectos de la resolución de la AN como tendré oportunidad de explicar más adelante.

La noticia fue rápidamente difundida en los medios de comunicación y en las redes sociales, y mereció una nota de prensa de uno de los sindicatos más activos en el conflicto, la Unión Sindical Obrera (USO), en la que lógicamente se manifestaba la

satisfacción por el fallo, y me atrevo a decir que también, sin duda, por la argumentación de la fundamentación jurídica que recoge y asume gran parte de las tesis defendidas por la representación letrada del sindicato^[1].

No es la primera vez que los conflictos laborales en esta empresa han merecido la atención de los tribunales, tanto europeos como españoles.

Así, entre otras, véase la sentencia del TJUE sobre el concepto de “lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo”. de 14 de septiembre de 2017 (asuntos C-168 y 169/2016), y que afectaba a Ryanair y Crewlink^[2]. La relación contractual laboral asalariada entre un piloto y Ryanair mereció la sentencia del JS núm. 1 de Tenerife de 6 de septiembre de 2018^[3]. También mereció atención la competencia de los tribunales laborales españoles para conocer del despido de un trabajador de Ryanair, que queda confirmada en la sentencia del TS de 24 de enero de 2019 (Rec. 3450/2015), que sigue la jurisprudencia comunitaria antes citada^{[4],[5]}

II. Identificación de la Resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 33/2020, de 17 de abril.

ECLI: ECLI: ES:AN:2020:802.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes. Posición de las partes. normativa aplicable al caso

El litigio encuentra su origen en sede judicial con la presentación de demanda en procedimiento de impugnación de despido colectivo el 23 de diciembre de 2019, por parte de los sindicatos USO, SEPLA y Sitcpla, y de la parte trabajadora integrante de la comisión negociadora ad hoc (al no haber representantes del personal en los centros de trabajo afectados por la decisión empresarial). El acto de juicio tuvo lugar el 10 de marzo y la sentencia en la fecha ya antes referenciada de 17 de abril.

La pretensión principal de la demanda, ratificada en el acto de juicio, fue la declaración de nulidad de la decisión empresarial de despido colectivo, y de manera subsidiaria que se declarara su improcedencia.

La tesis de las partes actoras se basaron (tal como se recoge con detalle en el fundamento de derecho tercero) en la inexistencia de causa justificativa de la decisión extintiva, en la ausencia de un auténtico periodo de consultas, con actitud obstruccionista durante el mismo por parte de la empresa y de mala fe, fraude, dolo, coacción y abuso de derecho por parte de aquella al pretender negociar con una parte de la plantilla (pilotos) por separado, y por presionar respecto a la decisión sobre la base de Girona con la modificación de contratos si no querían ser las personas trabajadoras incluidas en el Procedimiento de despido colectivo.

Al analizar la fundamentación jurídica de la resolución judicial habrá que hacer nuevamente a las pretensiones de ambas partes y también a los hechos probados. Con todo, vale la pena señalar ya que la comunicación de la empresa, en lengua inglesa, de la decisión de iniciar el PDC se produjo el 23 de agosto, si bien el inicio del periodo de consultas no se produjo hasta el día 15 de octubre y aun cuando el 7 de septiembre ya había sido designada la comisión ad hoc tras haber sido elegidos tres representantes en cada uno de los centros de trabajo de Las Palmas de Gran Canarias, Tenerife, Lanzarote y Girona.

También que las reuniones (seis) se celebraron hasta el 14 de noviembre, firmándose el día 22 las actas, a excepción de una de ellas, de 30 de octubre, según los hechos probados porque "...una vez traducido al inglés el texto convenido por los asesores la representación de las empresas quiso introducir matices que no fueron aceptados por la parte social".

La decisión empresarial fue comunicada el 28 de noviembre, si bien no será hasta el 10 de enero cuando se notificará por la empresa a la Dirección General de Trabajo, la autoridad competente por razón del ámbito territorial supraautonómico del conflicto, su decisión de extinguir 193 contratos, con afectación a 87 en Tenerife, 47 en Lanzarote, 48 en Las Palmas, y 11 en Girona, entre ellos, según consta en el hecho probado vigésimo tercero, "delegados sindicales designados por USO".

En primer lugar, la Sala deja constancia de su competencia para conocer del litigio tanto por tratarse de un conflicto laboral como por el ámbito territorial supraautonómico y recuerda, como fórmula jurídica obligada, ex. art. 97.2 de la LRJS que tales hechos descansan "bien en hechos conformes, bien en las fuentes de prueba que en las mismas se expresan". No toma en consideración el informe técnico aportado por la empresa durante el período de consultas para fundamentar su decisión, y la dureza con la que se manifiesta la sentencia, que se reproduce en otros varios párrafos de la fundamentación jurídica, es algo más que evidente y desde luego no deja en buen lugar ni a quien pidió el informe ni a quien lo redactó: "...no podemos dar credibilidad alguna a cuanto se contiene en el informe técnico que se adjuntó en el periodo de consultas, ni al informe pericial complementario del mismo que se ha presentado en el acto del juicio, por cuanto que ni siquiera consta la titulación profesional de su autora, ni se adjunta documentación objetiva alguna que sirva para contratar sus datos los cuales, en la mayoría de los casos se fundan en cuanto se informó por la propia empresa que encargó el mismo".

Para un mejor conocimiento de la razón de esta postura adoptada por la Sala vale la pena reproducir un fragmento del hecho probado decimosegundo, en el que a su vez se reproduce parte del acta del día 7 de noviembre: "3. comparece la firmante del Informe técnico, reconociendo que los datos con los que se ha realizado el informe han sido aportados por la propia empresa que ha contratado sus servicios, es decir, Ryanair y RDC AVIATION, a preguntas de la representación social la firmante del Informe señaló que no conocía el documento en castellano-, comprometiéndose la empresa a hacer entrega de una traducción jurada. se le interpela por la fecha de firma del Informe (24 de octubre) respondiendo que desconocía que tenía que firmar, declarando que el informe lo confeccionó con fecha de 18 de septiembre aunque en la documentación entregada figura con fecha de 19 de septiembre y firma el 24 de octubre y que Ryanair está siendo investigada por la Unión Europea por las subvenciones recibidas de los gobiernos y que podría verse obligada a devolver tales subvenciones de modo que éstas y su impacto no se han tenido en cuenta en la elaboración del Informe, también destaca que el informe no se ha valorado los efectos favorables que puede tener para Ryanair la quiebra de la empresa Thomas Cook porque se produjo el 23-9-2.019, esto es, en fecha posterior a la emisión del informe".

La Sala debe responder a las dos alegaciones procesales formales formuladas por la representación letrada de la parte empresarial: la primera, la de haber debido ser llamado a juicio el Ministerio Fiscal por haber delegados sindicales despedidos y poder estar en juego el derecho a la libertad sindical, y también estar en juego el precepto constitucional (art. 3) sobre la lengua española ya que gran parte de la documentación y comunicaciones (entregada por la empresa, no lo olvidemos) estaba redactada en lengua inglesa: en segundo lugar, la falta de litisconsorcio pasivo necesario por no haber sido demandadas las empresas con las que Ryanair Dac tiene estrechas relaciones, Workforce y Crewlink, ya que "en la demanda se refiere que existe una cesión ilegal de trabajadores para lo que aporta actas de la ITSS, por lo que considera que debieron ser llamadas a la litis dichas empresas".

Las dos excepciones procesales son rápidamente desestimadas, con correcta argumentación jurídica a mi parecer, por la Sala. La primera, porque aquello que de

debate es la legalidad de un despido colectivo y las menciones a la existencia del delegados sindicales entre el personal afectado es solo un dato más del litigio en el que se apoya la demanda para imputar mala fe a la demandada; la segunda, con apoyo en la jurisprudencia del TS sobre cuándo debe entenderse que existe tal litisconsorcio, porque la petición de nulidad se refiere únicamente a Ryanair y no afectaría a las otras empresas, e igualmente porque la cuestión relativa a la cesión ilegal de mano de obra “no ha sido ni siquiera alegado en la demanda ni objeto de debate en el juicio, ni como se verá afectará en modo alguno a la decisión de esta Sala”.

IV. Doctrina básica y pasajes decisivos

Desestimadas las excepciones procesales formales alegadas por la parte empresarial, la Sala entra ya en la argumentación sustantiva o de fondo, debiendo dar lógicamente respuesta en primer lugar a la tesis de incumplimiento de las formalidades legales, ya que de ser apreciadas, como así ocurrirá, deberá llevar a la declaración de nulidad del despido y dejar sin valorar la alegación de inexistencia de la causa justificativa.

Y por ello entramos en el debate de si hubo o no el período de consultas requerido por el art. 124 de la LRJS y que es conceptualizado en el art. 51, para que cumpla con la finalidad de ser útil, tal como recoge la jurisprudencia del TJUE en interpretación de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, como aquel que debe versar “... como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad”.

Antes de analizar el caso concreto enjuiciado, la Sala recuerda la doctrina general sentada por el TS, con una amplia transcripción de la sentencia de 18 de julio de 2014 (Rec. 11/2013). Cabe recordar que en dicha sentencia la Sala recuerda que en el art. 51 LET “ni se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas. Habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo”. Para el TS, lo realmente importante la relevancia de la información facilitada, tanto al inicio como durante el período de consultas y la posibilidad que ello implique de una negociación en tiempo y forma útil.

Tras el recordatorio de dicha doctrina, llega la aplicación al caso concreto enjuiciado, y nuevamente la dureza jurídica con la que responde la Sala, siempre partiendo de los hechos probados, es algo más que evidente: no hubo buena por parte empresarial, sino que lo que hubo realmente fue “una evidente mala fe patronal encaminada a cerrar las bases aéreas de las Islas Canarias y a convertir la Base que explota en el Aeropuerto de Girona en una Base de Temporada o Estacional al menor coste posible”.

Para llegar a tal conclusión, la Sala procede primeramente al análisis de la conducta de la empresa antes de que se procediera a la constitución de la comisión negociadora el 15 de octubre, destacando el intento de vaciar de contenido gran parte de la posible negociación al plantear, solo el día después de comunicar a toda la plantilla la decisión de proceder al despido colectivo, propuestas a una parte no menospreciable de la plantilla como son los pilotos. La buena fe, si me permiten la expresión “salta por los aires” con esa actitud empresarial, ya que la técnica de los acuerdos individuales en masa ha sido declarada en numerosas ocasiones constitutiva de la lesión del derecho de libertad sindical en su vertiente funcional del derecho a la negociación colectiva, y por ello, concluye la Sala, tales actitudes “quiebran el deber

de negociación que impone el art. 51.2 y vician de nulidad el despido colectivo en su totalidad”.

Se detiene a continuación la Sala en el desarrollo del período de consultas para determinar si se respetó la normativa vigente sobre los derechos de información y consulta de los representantes de la parte trabajadora, la obligación empresarial de presentar la documentación que permita una negociación en tiempo y forma útil, y nuevamente el respeto de la buena fe durante el período negociador. Aquí la Sala, con evidente lógica jurídica por lo expuesto con anterioridad, concluye que la actitud de la empresa ha sido claramente obstruccionista y con el único objetivo de lograr el cierre de los centros de trabajo de Canarias y la reestructuración o reconversión del de Girona.

En apoyo de esta tesis, nuevamente acude a la jurisprudencia del TS, en concreto a la sentencia de 8 de noviembre de 2017 (Rec. 40/2017), en la que se procede nuevamente a repasar su consolidada doctrina jurisprudencial al respecto de que documentación debe ser entregada al inicio o durante la celebración del período de consultas para que este pueda desarrollarse en tiempo y forma útil. En aplicación de la doctrina general al caso ahora analizado, y teniendo obviamente como punto de referencia la obligación de respetar las obligaciones recogidas en el art. 51.2 LET y en los art. 3.1 y 5 del RD 1483/2012, la Sala constata diversos incumplimientos tal como habían expuesto las partes demandantes en relación con los informes empresariales presentados y con los no pedidos a la parte trabajadora, así como al contenido del llamado plan de recolocación.

Recordemos que no fue tomado en consideración, o dicho más correctamente y para no suscitar dudas jurídicas no se dio valor alguno, el informe técnico aportado por la empresa por todas las lagunas e incorrecciones, formales y de fondo, apreciadas; hago este necesario matiz por cuanto las alegaciones contenidas en ese informe para justiciar las causas organizativas y productivas alegadas por la empresa no son tomadas en consideración por la Sala como información veraz y útil para encarar el proceso negociador, y que importantes deficiencias son las observadas en la memoria que se presenta al inicio del proceso negociador, por lo que la conclusión sobre la que insiste una vez más la Sala es que “lo único que expresan la memoria y el informe que el empleador ha aprovechado la aparición una circunstancia de marcado carácter temporal o coyuntural cuál es la demora en la entrega de unas aeronaves para clausurar cuatro centros de trabajo que reputa ineficientes...”, pasando a argumentar con detenimiento qué hubiera debido argumentar de manera motivada y fehaciente la empresa las causas aducidas, como “qué incidencia va a tener el retraso en el conjunto de la Cía y como a la vista del mismo van a reorganizarse los medios productivos y se va dar respuesta a la demandada”, o “por qué para valorar la eficiencia de las bases se han tomado unos ratios y no otros”, además de nuevas menciones a la insuficiencia del informe, criticando, y con toda la razón a mi parecer, que se omita la capacitación profesional del autor y resaltando que el poco valor del mismo llevaría a la empresa a presentar en el acto del juicio un informe pericial “bastante más extenso y fundamentado”, y a la no incorporación de datos relativo al impacto de la quiebra de Thomas Cook.

Con claridad que excusa de cualquier observación por mi parte, la Sala concluye en este punto que “lo único dato claro y contrastado que contienen el informe y la memoria es que la empresa ha decidido cerrar las Bases Canarias y de la de Girona, sin que exprese la mínima conexión de dicha decisión con las consecuencias organizativas y productivas el retraso de los aviones Max, ni con el Brexit van ocasionar a la empresa, siendo tales circunstancias la burda coartada que pretende utilizar la empresa para justificar su decisión”.

¿Hubo realmente presentación de un plan de recolocación por parte de la empresa al afectar el PDC a más de cincuenta trabajadores? No, esta es la respuesta que debe darse a partir de la información disponible en los hechos probados, y es también lo que responde la Sala, salvo que se entienda por tal la presentación de “los prospectos genéricos de servicios” de la empresa que se iba a contratar, y digo “que se iba” y no

“que se había”, ya que en el acto de juicio se constató que no se había formalizado tal contratación, y en cuanto a las medidas propuestas por la empresa para atenuar o paliar el impacto de su decisión, difícilmente pueden considerarse como tales el ofrecimiento de poder concursar a puestos de trabajo en el extranjero o el abono de una indemnización que en el mejor de los casos superaría en dos días la que legalmente tiene obligación de abonar.

¿Y qué decir del informe no solicitado a la representación de la parte trabajadora? Recuerda la Sala que ciertamente no es un supuesto de nulidad del despido y que debe pedirse al amparo de lo dispuesto en el marco general (art. 64 LET) de los derechos de información y consulta, pero que en cualquier caso demuestra la nula importancia (“ninguna” es la palabra utilizada) que la parte empresarial concedía a la representación ad hoc de la parte trabajadora, algo que constituye otro indicio más de su falta de voluntad negociadora.

En fin, hay otros indicios claros de esa falta de voluntad negociadora, que aun siendo de menor importancia a mi parecer complementan los anteriormente enunciados: la entrega de gran parte de la documentación en inglés; la puesta a disposición de parte de la documentación en Google drive por decisión unilateral de la empresa; o la entrega de buena parte de la documentación en la última reunión. La conclusión de todo ellos no puede ser ciertamente otra que aquella a la que llega la Sala: “el periodo de consultas no pudo cumplir con la finalidad legalmente prevista, y que en consecuencia, la posición de la empresa no fue otra que la de imponer de forma irrevocable una decisión tomada de antemano, como se examinara en el anterior fundamento derecho, lo cual resulta contrario a la buena fe”.

Por fin, se pasa revista por la Sala a cómo se ha comunicado la decisión extintiva a la representación de los trabajadores y si la forma como se ha hecho, y más exactamente su contenido, se adecúa a lo dispuesto en el art. 51.2 de la LET, así como también si se ha respetado el art. 12.2 del RD 1483/2012 respecto a la obligación de comunicarla, y a su contenido, a la autoridad laboral competente.

Recuerda la Sala con plena corrección jurídica a mi parecer la importancia que la jurisprudencia del TS ha dado al exacto cumplimiento, en tiempo y en contenido, del requisito anterior, y la consecuencia de nulidad del despido colectivo que se deriva de su incumplimiento, trayendo a colación la sentencia de 23 de septiembre de 2015 (Rec. 64/2015) que reitera el criterio ya expuesto en una anterior de 19 de noviembre de 2014 (Rec. 183/2014). En la última resolución judicial citada, el TS concluye que de la dicción literal de los art. 51.2 LET y 12.1 RD 1483/2012 queda clara la exigencia indudable de una comunicación o notificación a la representación del personal, es decir que la voluntad empresarial “no puede quedarse en una simple hipótesis o propósito manifestado con la iniciación y tramitación de la fase de consultas, sino que debe materializarse en una decisión expresiva de e inequívoca de extinguir las relaciones laborales”. Al ser la decisión unilateral del empleador un acto que debe ser conocido por su o sus destinatarios para poder surtir efectos, tiene carácter recepticio y constitutivo, consecuentemente, para aquellos, insistiendo el TS en que “la notificación del mismo resulta... ineludible”. Para la Sala, la comunicación no es un mero acto o trámite informativo, sino un requisito esencial para la efectividad de la decisión empresarial y que tiene un impacto indudable no sólo sobre esta sino sobre otras posibles acciones. Es decir, se trata de un requisito esencial “para la efectividad primero del despido colectivo, después de los despidos individuales, y en su caso, de la posible demanda empresarial con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva, dotando a la regulación procesal del despido colectivo, en cuanto al ejercicio de dichas acciones, tanto para los trabajadores como para la empresa, de la necesaria e imprescindible seguridad jurídica, al tiempo que facilita el control judicial de las mismas”.

Trasladando la jurisprudencia del TS al caso ahora objeto de resolución, la clara conclusión es que se ha vulnerado la normativa legal y reglamentaria antes citada. Si se lee con atención el escrito dirigido por la dirección de la empresa a la representación de la parte trabajadora el 28 de noviembre no se puede nada más a mi

parecer que estar de acuerdo con la tesis de la Sala de ser aquel “un mero reproche a la representación social por la patronal por no haber alcanzado la propuesta de acuerdo que formuló, haciéndoles corresponsables de la decisión empresarial que se adopte, que en modo alguno aparece detallada en los términos del precepto reglamentario, no expresando siquiera en términos genéricos el ámbito subjetivo de la decisión que se adopta, ya que la afectación de todos o parte de los trabajadores de la base de Girona se supedita a lo que, de forma arbitraria pueda adoptarse en un futuro por la empresa”; tesis, que de otra forma se manifiesta en la afirmación de que “basta leer al respecto los términos en los que está redactada la comunicación remitida en fecha 28-11-2.019 en los que las leoninas condiciones del despido parecen adoptarse como castigo por la negativa de la representación social a aceptar las condiciones ofertadas y a la situación en la que deja al personal de la base de Girona que acabamos de referir”.

Por otra parte, la comunicación a la autoridad laboral es sustancialmente diferente de la anterior, algo que lleva a reforzar a la Sala en su convicción, reiteradamente expuesta a lo largo de la sentencia como estamos teniendo oportunidad de comprobar, que la empresa “acudió al periodo de consultas con una decisión predeterminedada e irrevocable, y que en ningún momento tuvo intención de abordar una negociación en los términos del art. 51.2 del E.T”.

Posteriormente, la Sala también acoge la tesis de las partes actoras respecto a la existencia de mala fe y fraude de ley en la conducta de la parte empresarial, no siendo su tesis sino reiteración, a mi parecer, de argumentos expuestos con anterioridad como por ejemplo el intento de vaciar de contenido el período de consultas al proponer una negociación individual “en masa” a una parte importante de la plantilla; o seguir ofertando plazas vacantes durante un período negociador en el que justamente se debate sobre lo contrario de contratación, es decir sobre la decisión de proceder a despidos; o la postura mantenida sobre la base de Girona y que están más cerca de la coacción, ya que se somete a la parte trabajadora a decidir sobre “salvar a unos a costa de despedir o modificar a la baja las condiciones de trabajo de otro” (las comillas son mías, para destacar la gravedad de la actuación empresarial).

Por no hablar, dicho sea incidentalmente y también es apuntado por la Sala, del largo período que media entre el anuncio de la decisión empresarial y la constitución de la comisión negociadora, imputable solo a la empresa por cuanto que la comisión negociadora ad hoc por la parte trabajadora se constituyó con suma rapidez.

V. Parte dispositiva

El fallo declara la nulidad y condena a la empresa a la reincorporación del personal despedido “en las mismas condiciones de trabajo y en que venían desempeñado sus servicios antes del despido colectivo y con abono inmediato de los salarios dejados de percibir desde la extinción del contrato”.

La declaración de nulidad del despido colectivo lleva a la innecesariedad de conocer de la pretensión subsidiaria de declaración de su improcedencia por inexistencia de las causas justificativas, lo que no es óbice en esta ocasión para que la Sala añada más argumentos de estimación de la demanda, siquiera sea de forma colateral, afirmando que “Al respecto basta la remisión a la valoración que en el fundamento jurídico quinto hemos hecho del informe técnico y de la memoria explicativa, donde se colige con claridad que en modo alguno se justificaba que el retraso en la entrega de los aviones Boeing 737 Max, ni el Brexit, ni la estacionalidad de la base de Girona, pudiesen operar como causa organizativa o productiva que justificase el cierre de las cuatro bases”.

Por último, la AN, en cumplimiento del marco normativo procesal laboral modificado en 2014 y ya acogido en la jurisprudencia del TS, dispone que es obligatorio por parte empresarial la consignación de los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados desde que se produjo el despido colectivo a los efectos de poder recurrir la sentencia.

Se procede al repaso del marco normativo aplicable resultante de la reforma laboral de 2012, en concreto el art. 124.9 de la LRJS en el RDL 3/2012, que pasa a ser después el apartado 11 tras la aprobación de la Ley 3/2012, finalmente modificado por el RDL 11/2013 de 2 de agosto, que modifica el art. 247 de la LRJS, permitiendo que las sentencias de despido colectivo declaradas nulas sean directamente ejecutables, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales”. Como jurisprudencia de apoyo se cita la sentencia de 20 de abril de 2015 (Rec. 354/2014). En esta sentencia, la Sala se pronuncia en los mismos términos que la recurrida de instancia y realiza un cuidado y riguroso estudio del cambio de criterio respecto al carácter declarativo, primero, y de condena, después de las sentencias dictadas en procedimiento de despido colectivo, es decir primero con la redacción del art. 247.2 según el RDL 3/2012 y la ley 3/2012, y a partir de agosto de 2013 con el RDL11/2013 y la ley 1/2014. De forma clara y contundente, la Sala manifiesta que en los supuestos de despidos colectivos declarados nulos “el pronunciamiento inherente de condena a la readmisión debe llevar aparejada – y en el caso la parte dispositiva de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional así lo hace- la concreta condena al abono de los salarios de tramitación, lo que inexcusablemente ha de conducir a la necesidad de consignarlos al tiempo de recurrir la sentencia por parte de la empresa condenada”.

Concluyo aquí el análisis y comentario de la sentencia, del que no puede haber duda de mi conformidad con las tesis de la AN respecto a la mala praxis negociadora, jurídicamente hablando, por la parte empresarial.

Referencias:

1. [^] *La nota de prensa lleva por título “La Audiencia Nacional tumba el ERE en Ryanair y sentencia mala fe”, y recoge las declaraciones de Gustavo Silva, secretario general de USO en Ryanair y TCP afectado en la base de Tenerife Sur, que destaca de la sentencia dos frases contundentes: “la empresa no quiso abordar un período de consultas conforme al artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores. Se aprecia mala fe, fraude, coacción y abuso de derecho en el proceder patronal”. <https://www.uso.es/la-audiencia-nacional-tumba-el-ere-en-ryanair-y-sentencia-mala-fe/> (consulta: 28 de abril).*
2. [^] <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=8436E045303A11097475CA1E9C7B12BB?text=&docid=194429&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=500266> (consulta: 20 de abril)
3. [^] <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7897d873b495c5bc/20181008> (consulta: 25 de abril)
4. [^] <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f240f40a6fe14037/20190304> (consulta: 26 de abril).
5. [^] *Y relacionada estrechamente con la sentencia de la AN que motiva el presente artículo, me permito remitir a un artículo publicado en mi blog el 14 de diciembre de “El caso “Ryanair Girona”. Un modelo laboral a no seguir. Análisis jurídico del nuevo contrato para el personal tripulante de cabinas de pasajeros”. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/el-caso-ryanair-girona-un-modelo.html> (consulta: 26 de abril).*