

Diritto e politica dei trasporti

Rivista semestrale *open access* di dottrina, giurisprudenza e documentazione

Fascicolo 1/2025

Con i contributi di
**Fernando Elorza Guerrero, Manuel Guillermo Sarmiento García,
Emilio Romualdi, Christina Zournatzi, Lucrezia Magli,
Nicola Pierpaolo Barbuzzi, Gino Fontana, Martina Baltuzzi,
Vincenzo Palo, Paolo Felix Iurich, Marco Di Giugno,
Paolo Sabra Piazza, Francesca Di Monaco, Emma Maresca**

ISSN 2612-5056

LUISS



La Rivista è promossa dall'Osservatorio sul Trasporto Aereo "Antonio Catricalà" Luiss G. Carli, anno 8, n. 14 (I-2025), ed è registrata presso il Tribunale di Roma al n. 150/2018 del 19 settembre 2018.

The Journal is published by the Air Transport Observatory "Antonio Catricalà" at Luiss G. Carli, and it is registered at the Court of Rome under No. 150/2018 on 19 September 2018.

Direttore responsabile/Editor-in-Chief: Prof. Francesco Gaspari, Università degli Studi "G. Marconi" di Roma e Osservatorio sul Trasporto Aereo "Antonio Catricalà" Luiss G. Carli

<http://www.dirittoepoliticadeitrasporti.it/>

La rivista è promossa dall'Osservatorio sul Trasporto Aereo "Antonio Catricalà" Luiss G. Carli, anno 7, n. 12 (I-2024)

ISSN 2612-5056

Luiss University Press

Creative Commons (CC BY-NC-ND 3.0 IT) Consentite la consultazione e la condivisione. Vietate la vendita e la modifica.

Diritto e politica dei trasporti è una Rivista online e open-access, classificata dall'Anvur tra le riviste di classe A nell'area disciplinare 12 (Scienze giuridiche), indicizzata da DOAJ - Directory of Open Access Journals (<https://doaj.org/>) e da ERIH PLUS - European Reference Index for the Humanities and Social Sciences (<https://kanalregister.hkdir.no>).

Diritto e politica dei trasporti is an online, open-access, Anvur class A Journal, subject area 12 (Law). It is indexed in DOAJ - Directory of Open Access Journals (<https://doaj.org/>) and in ERIH PLUS - European Reference Index for the Humanities and Social Sciences (<https://kanalregister.hkdir.no>).

Grafica e impaginazione: Ente Nazionale Aviazione Civile e Luiss University Press

Pubblicato nel mese di ottobre 2025

Modalità di invio dei contributi

Chiunque può inviare il suo scritto in file ".doc" alla direzione della Rivista (direzione@dirittoepoliticadeitrasporti.it) o alla Segreteria editoriale (redazione@dirittoepoliticadeitrasporti.it) unitamente alle seguenti informazioni:

- 1) i dati personali dell'Autore, la qualifica accademica e/o professionale, nonché i recapiti;
- 2) un abstract in lingua inglese e uno in lingua italiana, che non deve superare le 1.000 battute ciascuno (spazi inclusi), 5 parole chiave;
- 3) l'autorizzazione al trattamento dei dati personali forniti dall'Autore alla Rivista, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati), nonché del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali);
- 4) una formale richiesta di pubblicazione, che si intende implicitamente inclusiva delle seguenti dichiarazioni da parte dell'Autore:

- a) che il lavoro sia esclusivo frutto dell'Autore e sia stato redatto nel rispetto delle norme del diritto d'autore e della riservatezza delle informazioni anche con riferimento alle fonti utilizzate;
- b) che l'Autore non ha già pubblicato ovvero non ha chiesto la pubblicazione dello scritto ad altra rivista, salvo espresso consenso del Direttore o del Comitato di direzione;
- c) che le posizioni espresse impegnano l'Autore e non la Rivista;
- d) che l'Autore esonera la Rivista da ogni responsabilità con riguardo alla scelta di pubblicare lo scritto, non pubblicarlo o di rimuoverlo dalla rivista in caso di violazione di norme di legge o nei casi previsti dal Codice etico adottato dalla Rivista;
- e) che l'Autore rispetta tutte le altre indicazioni contenute nel Codice etico della Rivista.

Il Direttore o il Comitato di direzione si riserva di non pubblicare i contributi che non rispettino le caratteristiche editoriali richieste. Gli autori sono gli unici responsabili dei contenuti dei loro scritti. Non si accettano scritti anonimi.

Tutti i contributi sono pubblicati in formato PDF. Si possono stampare gli "estratti" con le indicazioni tipografiche della Rivista e con la data di pubblicazione.

I criteri redazionali sono indicati nell'apposita sezione della Rivista.

Submission of contributions

Manuscripts are sent in ".doc" format to the Journal's Executive Editors (direzione@dirittoepoliticadeitrasporti.it) or to the Editorial Staff (redazione@dirittoepoliticadeitrasporti.it). The e-mail includes the following information:

- 1) Author's personal data, academic and/or professional qualifications, contacts;
- 2) an abstract in Italian language and an abstract in English of not more than 1.000 characters each (including spaces), 5 key words;
- 3) authorization to process personal data provided by the Author to the Journal in accordance with Regulation EU 679/2016 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 (General Data Protection Regulation), and Legislative Decree 30 June 2003, No. 196 (Italian Personal Data Protection Code);
- 4) request to publish the manuscript, which implicitly includes the following declarations by the Author:

- a) that the manuscript is the result of research activity conducted by the Author and that it complies with the rules on intellectual property rights and on confidentiality of information, also with regards to the sources used;
- b) that the manuscript has not been already published nor has been submitted for publication to another Journal, except for express consent by the Editor-in-Chief or the Executive Editors;
- c) that the views expressed in the publication are the sole responsibility of the Author and do not reflect the views of the Journal;
- d) that the Author explicitly exonerates the Journal of all responsibility with regards to the choice to publish the manuscript, not to publish it, as well as to remove it from the Journal in the event of a breach of any legal provisions or in the cases laid down in the Code of Ethics adopted by the Journal.
- e) that the Author abides by all other provisions of the Journal's Code of Ethics.

The Editor-in-Chief and the Executive Editors reserve the right not to publish contributions that do not comply with the editorial criteria. Authors only are exclusively responsible for the contents of their writings. Anonymous writings are not accepted. All contributions are published in PDF format. Off-prints may be downloaded and printed. Editorial criteria are available online, in the relevant section of the Journal.

Comitato di direzione/Executive Editors

Pres. Pierluigi Di Palma (Ente Nazionale Aviazione Civile)
 Prof. Ruggiero Dipace (Università del Molise)
 Prof. Francesco Gaspari (Università degli studi di Roma "Guglielmo Marconi")
 Prof.ssa Laura Lamberti (Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli")

Comitato scientifico e tecnico /Scientific and Technical Board Presidente

Prof. Aristide Police (Luiss "G. Carli")

Componenti

Dr. Ruwantissa Abeyratne (Aviation Strategies International – Montreal)
 Prof. Marco Calabrò (Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli")
 †Prof. Antonio Catricalà (Link Campus University)
 Prof. Danilo Ceccarelli Morolli (Università degli studi di Roma "Guglielmo Marconi" e Pontificia Università Gregoriana)
 Prof. Michele M. Comenale Pinto (Università di Sassari)
 Prof. Pierre de Gioia Carabellese (Fellow of Advance HE – York, UK, e full Professor of Business Law and Regulation – ECU, Perth, Australia)
 Prof. Massimo Deiana (Università di Cagliari)
 Pres. Pierluigi Di Palma (Ente Nazionale Aviazione Civile)
 Prof. Ruggiero Dipace (Università del Molise)
 Prof. Alberto Emparanza Sobejano (Universidad del País Vasco – Spagna)
 Pres. Mario Folchi (Asociación Latino Americana de Derecho Aeronáutico y Espacial – Argentina)
 Prof. Fabio Francario (Università di Siena)
 Prof. Francesco Gaspari (Università degli studi di Roma "Guglielmo Marconi")
 Prof.ssa Loredana Giani (Università Europea di Roma)
 Prof. Brian Havel (McGill University – Montreal)
 Avv. Valentina Lener (Aeroporti 2030)
 Prof. Mario Libertini (Università degli studi di Roma "La Sapienza")
 Avv. Gianluca Lo Bianco (Ente Nazionale Aviazione Civile)
 Prof. Sergio Marchisio (Università degli studi di Roma "La Sapienza")
 Prof. José Manuel Martin Osante (Universidad del País Vasco – Spagna)
 Pres. Gerardo Mastrandrea (Consiglio di Stato)
 Prof. Roberto Miccù (Università degli studi di Roma "La Sapienza")
 Prof. Marco Fabio Morsello (Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo – Brasile)

Prof. Angelo Piazza (Università di Roma "Foro Italico")
 Prof. Elisabetta G. Rosafio (Università degli studi di Roma "Tor Vergata")
 Prof. Francesco Rossi Dal Pozzo (Università degli studi di Milano)
 Prof.ssa Maria Alessandra Sandulli (Università Roma Tre e Corte costituzionale)
 Prof. Mario Sebastiani (Università degli studi di Roma "Tor Vergata")
 Prof. Christoph Schmid (Universität Bremen – Germania)
 Prof. Franco Gaetano Scoca (Università degli studi di Roma "La Sapienza")
 Prof. Stefano Salvatore Scoca (Università degli studi di Roma "La Sapienza")
 Prof. Leopoldo Tullio (Università "Sapienza" – Roma)

Comitato editoriale/Editorial Board

Prof.ssa Flaminia Aperio Bella
 Avv. Patrizia Beraldi
 Prof.ssa Yolanda Bustos Moreno
 Avv. Luigi Cameriero
 Avv. Marco Cappai
 Prof. Luigi De Propriis
 Avv. Marco Di Giugno
 Dott. Federico Di Palma
 Avv. Fabrizio Doddi
 Avv. Francesco Ferrara
 Dott. Simone Francario
 Avv. Raissa Frascella
 Dott. Guglielmo Aldo Giuffrè
 Prof.ssa Annarita Iacopino
 Prof.ssa Maria Assunta Icolari
 Avv. Emanuela Lanzi
 Dott. Antonio Mitrotti
 Avv. Andrea Nardi
 Dott. Simone Paoli
 Avv. Anton Giulio Pietrosanti
 Prof. Marco Ragusa
 Dott.ssa Lavinia Samuelli Ferretti
 Dott.ssa Ersilia Sanginario
 Avv. Francesco Scalia
 Prof.ssa Martina Sinisi
 Dott.ssa Veronica Sordi
 Avv. Giovanni Terrano
 Avv. Francesco Tomasicchio
 Dott.ssa Sabrina Tranquilli

La negociación colectiva informal de empresa como espacio de libertad: reflexiones entorno al caso Ryanair (España)*

Fernando Elorza Guerrero

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Pablo de Olavide (España)

Abstract

Informal collective bargaining in companies as a space for freedom: Reflections on the Ryanair case (Spain).

Informal or extra-statutory collective bargaining has frequently been seen in Spain as an accidental phenomenon, given the impossibility of reaching an agreement around a statutory collective agreement, of a normative nature and general personal effectiveness. However, negotiating processes such as the one that occurred within the airline company RYANAIR, with respect to its cabin crew, and the informal or extra-statutory collective agreement reached with the CC.OO. union, raise the opportunity for a reflection on the contours of informal collective bargaining as a space of freedom when reaching agreements that regulate labour relations within the framework of Spanish labour legislation, and its impact on the exercise of freedom of association and the right to collective bargaining.

* Sottoposto a referaggio.

Trabajo realizado en el marco del Proyecto PID2023-149939NB-C32: “Modernización de la regulación del transporte de pasajeros y de carga: sostenibilidad, conectividad y agilización de la resolución de conflictos” (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades – AEI / Gobierno de España), bajo la dirección como investigadoras principales de las Profesoras María Jesús Guerrero Lebrón (Universidad Pablo de Olavide – España) y María Belén González Fernández (Universidad de Málaga – España).

El artículo constituye la versión escrita de la conferencia dictada en la Universidad de Coimbra (Portugal), el 2 de mayo de 2025, en el marco del Programa de Doctorado “Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo” de dicha Universidad.

Resumen

En España, la negociación colectiva informal o extraestatutaria se ha considerado con frecuencia un fenómeno accidental, dada la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en torno a un convenio colectivo estatutario, de carácter normativo y con eficacia personal general. Sin embargo, procesos de negociación como el ocurrido en la aerolínea Ryanair, con respecto a su tripulación de cabina, y el acuerdo colectivo informal o extraestatutario celebrado con el sindicato CC.OO., plantean la oportunidad de reflexionar sobre los límites de la negociación colectiva informal como espacio de libertad a la hora de alcanzar acuerdos que regulen las relaciones laborales en el marco de la legislación laboral española, y su impacto en el ejercicio de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Keywords: informal collective bargaining; freedom of association; advantages reserved clauses; airlines.

Palabras clave: negociación colectiva informal; libertad sindical; cláusulas de ventajas reservadas; compañías aéreas.

Sumario – 1. Introducción – 2. Aproximación al fenómeno de la negociación colectiva informal o extraestatutaria en España – 3. El ejercicio de la libertad de negociación en el ámbito de la negociación colectiva informal – 3.1. *Sobre la naturaleza de la negociación colectiva informal o extraestatutaria* – 3.2. *Los sujetos que pueden ejercer la libertad negociadora* – 3.3. *El contenido del convenio o pacto colectivo: sobre las ventajas reservadas* – 4. Reflexiones conclusivas – 5. Epílogo.

1. Introducción

En España la preferencia aplicativa de la negociación colectiva de empresa, en un país que tradicionalmente venía apostando por la promoción de la negociación colectiva de rama o sector de actividad – en concreto el convenio colectivo estatutario sectorial provincial –, es una cuestión que se situó en el centro del debate jurídico-político sobre todo cuando la reforma laboral de 2012 profundizó en la relativización de la eficacia jurídica de los convenios colectivos sectoriales, mediante el reconocimiento de unas significativas capacidades de inaplicación de los mismos en el ámbito de la empresa (arts.83.2 y 41 Estatuto de los Trabajadores – en adelante ET –), así como de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa (art. 84.1 ET) respecto de un conjunto de materias que, por su importancia, afectan de manera muy significativa la funcionalidad del convenio colectivo de sector, como son las cuestiones relacionadas con el régimen del tiempo de trabajo, la estructura del salario, o la cuantía de este último¹. No obstante, el caso español reúne características

1. Y que dio origen a un debate que se ha extendido a lo largo de los años sobre el papel que la negociación colectiva

muy peculiares en una perspectiva comparada, toda vez que junto a las manifestaciones de la autonomía colectiva dotadas de una naturaleza normativa y una eficacia personal general, como es el caso de los convenios colectivos negociados cumpliendo con el régimen jurídico establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), nuestro Tribunal Constitucional (en adelante TC) hace años que reconoció que, atendiendo al contenido esencial de la libertad sindical, en nuestro país junto a la existencia de convenios colectivos estatutarios – los antes referidos –, resultaba posible jurídicamente, y debía admitirse, negociar convenios y acuerdos colectivos al margen de dicho régimen jurídico, identificados como informales o extraestatutarios, y dotados, por tanto de una naturaleza contractual y una eficacia personal limitada².

En todo caso, el presente análisis no tiene por objeto estudiar las relaciones entre las manifestaciones de la autonomía colectiva de carácter estatutario y extraestatutario, sino que, como bien indica el título de este artículo, quiero centrar el mismo en un aspecto mucho más concreto que tiene que ver con las implicaciones prácticas y el alcance que puede tener en un sistema de negociación colectiva como el español, con las peculiaridades apuntadas, el ejercicio de su libertad de negociación, por parte de las organizaciones sindicales, o las representaciones unitarias en su caso, y los empresarios, y cómo el ejercicio de dicha libertad, que tenga como consecuencia la firma de un convenio o acuerdo colectivo informal o extraestatutario, puede incidir sobre la posible negociación de un convenio colectivo estatutario, que sería finalmente el modelo de negociación colectiva al que, en principio, por razón de su normatividad y eficacia general, al menos en España, parece que aspiran normalmente los agentes sociales.

En este punto, creo que puede resultar muy ilustrativo, a su vez, el análisis del conflicto laboral surgido en su momento entre la compañía aérea RYANAIR y sus tripulantes de cabina de pasajeros – en adelante TCP –, con ocasión de la negociación de un pacto colectivo informal o extraestatutario

de empresa debía desempeñar, frente al control habitual ejercido sobre las condiciones de trabajo y empleo por los convenios colectivos sectoriales provinciales, cuyo último capítulo significativo ha sido, por un lado, la eliminación de la norma legal que otorgaba preferencia aplicativa a los salarios pactados colectivamente en el ámbito de la empresa – reforma laboral de 2021 –, y, por otro, la que otorga un mayor protagonismo a las condiciones negociadas en convenios colectivos estatutarios autonómicos y provinciales – reforma laboral de 2024 – (sobre estas cuestiones puede ser de interés la consulta, entre otros, de J. LAHERA FORTEZA, *La reforma de la negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021; J.L. MONEREO PÉREZ, *El modelo de negociación colectiva tras las últimas reformas laborales*, en J.L. MONEREO PÉREZ (Coord.): *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*, XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla, 2024, p. 135 ss).

2. En definitiva, la doctrina del TC (STC 4/1983, de 28 de enero; 45/1984, de 27 de marzo; 124/1988, de 23 de junio; 121/2001, de 4 de junio [...]) en estos años lo que sostiene es que una vez que la CE ha reconocido la libertad sindical como derecho fundamental, y dado que la negociación colectiva es contenido esencial de esta última, ha de reconocerse, con carácter general, el derecho de las organizaciones sindicales a la negociación colectiva, más allá de que el legislador decida otorgar una naturaleza y eficacia determinadas – privilegiada si se quiere – a ciertos convenios y acuerdos negociados por determinadas organizaciones sindicales, representaciones unitarias de trabajadores, y empresarios (o asociaciones empresariales).

por parte del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.), y cómo el mismo fue resuelto por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional – en adelante AN – en una sentencia, la núm. 163/2022, dictada el 7 de diciembre de 2022. El caso resulta especialmente interesante desde el momento en que nos sitúa ante un pacto colectivo informal o extraestatutario firmado entre un sindicato y una empresa, que, de repente – pues las negociaciones fueron secretas –, ve la luz, dando al traste con las negociaciones que, en este caso la compañía RYANAIR venía desarrollando con otras organizaciones sindicales, y que además registra la peculiaridad de exigir a los trabajadores su afiliación a dicho sindicato si desean se les aplique dicho acuerdo que establece importantes condiciones de trabajo. A fin de cuentas, los firmantes del referido pacto informal o extraestatutario estarían ejerciendo su libertad, al amparo de la doctrina de nuestro TC, pero ello, como veremos en páginas posteriores, no ha sido compartido, ni bien visto, por aquellas organizaciones sindicales que estaban en otra cosa, la negociación en este caso de un convenio colectivo estatutario, y que finalmente impugnaron judicialmente el mismo.

2. Aproximación al fenómeno de la negociación colectiva informal o extraestatutaria

La aproximación al fenómeno de la negociación colectiva informal o extraestatutaria en España bien podemos comenzarla con la cita de un clásico de la disciplina, como es el manual de los profesores Alonso Olea y Casa Baamonde³, quienes en su momento, de forma certera, señalaron que “si un sindicato o sindicatos – o asociaciones empresariales – no cuentan con la legitimación plena del ET, art. 88.1, pueden no obstante ,negociar y celebrar uno convenio colectivo (“extreestatutario”) de eficacia limitada a los representados por los negociadores [art. 37.1 Const. y 2.º 2.d) LOLS]”. Afirmación que posteriormente se complementaba con otra, no menos relevante, que advertía de la “extremada importancia [...] de asegurar la prevalencia legal del convenio típico o estatutario sobre el genérico o atípico o no estatutario, de manera que éste no cierre la posibilidad de negociar, conforme al ET, convenios propios de eficacia general, “abortando cualquier intento de poner en práctica los derechos constitucionales de libertad sindical y negociación colectiva” de los sindicatos (más) representativos”.

Como en su momento se estableció⁴, la identificada como negociación colectiva extraestatutaria se caracteriza, desde una perspectiva general, por la ausencia de alguno de los que se consideran los tres elementos caracterizadores de la negociación colectiva estatutaria, a saber: a) la legitimación negocial establecida en el Título III ET; b) el cumplimiento de los requisitos procedimentales previstos en dicho Título; c) la carencia de eficacia normativa que el art. 82.3 ET les atribuye. La cuestión es que, admitido por nuestros Tribunales, y particularmente por el TC⁵, la legitimidad

3. M. ALONSO OLEA, M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2002, p. 851.

4. J. MARTÍNEZ GIRÓN, *La negociación colectiva “extraestatutaria”*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68, 2007, p. 183.

5. Remito a la doctrina establecida en su día en la STC 108/1989, de 8 de junio. Recuérdese asimismo que en su momento la STC 98/1985, de 29 de julio, estimó, con ocasión del análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica

jurídica de estos pactos y convenios colectivos, en el ámbito jurisdiccional pronto triunfó la doctrina de la naturaleza jurídica contractual y la eficacia personal limitada de estas manifestaciones de la autonomía colectiva, tesis que, por cierto, casi desde el principio fue contestada por significativos sectores de la doctrina laboralista española⁶.

En todo caso, un aspecto interesante de la consideración de la negociación colectiva extraestatutaria, como manifestación de la autonomía colectiva, a los efectos que aquí interesan, es aquella que tiene que ver con la hipotética competencia que puede establecerse entre ésta y la negociación colectiva estatutaria. Aunque el TS afirmara en su momento que los convenios y pactos colectivos extraestatutarios, al carecer de eficacia normativa – pues la tienen meramente obligacional a su entender –, en el orden jerárquico de la relación laboral previsto en el art. 3 ET, ocuparían el tercer lugar, “es decir, después de las normas legales y reglamentarias y de los convenios colectivos de eficacia general, situándose al mismo nivel que el contrato de trabajo”⁷, lo cierto es que la pluralidad sindical puede deparar situaciones que pueden bordear la antisindicalidad, relacionadas con la firma de acuerdos o pactos extraestatutarios⁸. Este sería el caso del pacto colectivo extraestatutario que se firma por la empresa con un sindicato minoritario, estando aquella inmersa en la negociación colectiva de un convenio colectivo del Título III ET⁹, o la aplicación preferente, en forma indebida, por la empresa, de un pacto colectivo extraestatutario en detrimento del convenio colectivo estatutario vigente.

No obstante, tampoco debemos olvidar que, como en alguna ocasión se ha señalado¹⁰, junto a la existencia de convenios colectivos extraestatutarios – en cuanto acuerdos que pretenden la

de Libertad Sindical (en adelante LOLS), que la exigencia de ciertos requisitos de representatividad para poder culminar la negociación colectiva en el marco del Título III ET resultaba jurídicamente asumible desde el momento en que “la negociación de eficacia jurídica reducida se reconoce a todo sindicato”.

6. Sobre esta polémica remito a las reflexiones realizadas en su momento por J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Los convenios colectivos extraestatutarios. Una construcción teórica*, en G. BARREIRO GONZÁLEZ, J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (Dir.), *Los convenios colectivos extraestatutarios: contenido y régimen jurídico*, MTAS, Madrid, 2004, pp. 48 ss; o J.J. MARTÍNEZ GIRÓN, *La negociación colectiva “extraestatutaria”*, cit., p. 187-188, quien recuerda que, en el caso alemán, los convenios colectivos tienen eficacia limitada, y sin embargo ello “no impide que el mismísimo Código Civil alemán hable, con absoluta naturalidad y sin ningún escándalo, de los “derechos y deberes [-] regulados por medio de las normas jurídicas de un convenio colectivo (durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags)”.
7. STS (Sala Cuarta) núm. 1055/2003, de 18 de febrero; en el mismo sentido, SAN (Sala de lo Social), núm. 3/2006, de 24 de enero.
8. Véase al respecto, F. GALLEGO MOYA, *Conducta antisindical de una empresa y un sindicato en la exclusión de otro sindicato en la negociación de un convenio colectivo extraestatutario*, *Aranzadi Social*, núm.5, 2004, p. 434 ss.
9. Práctica que fue considerada contraria al derecho de negociación colectiva de las organizaciones sindicales implicadas en la negociación del convenio colectivo ex Título III ET (STSJ La Rioja (Sala Cuarta), núm. 57/2004, de 12 de febrero).
10. Entre otros, J. GARCÍA MURCIA, *Los acuerdos de empresa: marco general*, en F. VALDÉS DAL-RÉ (Dir.): *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2007, p. 613 ss.

regulación en toda su dimensión de la relación de trabajo¹¹-, y los denominados pactos colectivos extraestatutarios, o informales – aquellos que tienen por objeto materias concretas, y que, por cierto, suelen tener un ámbito de empresa o inferior –, nuestro sistema de negociación colectiva reconoce la existencia de lo que se conocen como acuerdos colectivos de empresa – también identificados como acuerdos de empresa, en definitiva, acuerdos de ámbito empresarial o inferior¹²-. Sobre estos últimos, en este momento lo que corresponde señalar es que se trata de una manifestación que ha recorrido un largo camino desde su espontánea aparición como práctica negociadora de carácter informal – y extraestatutaria –, en el ámbito de la empresa, hasta su reconocimiento legislativo de la mano de la Ley 11/1994, y su consideración, por tanto, y finalmente, como manifestación de la autonomía colectiva de carácter estatutario¹³. Aunque no puedan equipararse a los convenios colectivos del Título III ET, con éstos comparten el objetivo de dotar a las relaciones de trabajo que tienen lugar en las empresas de reglas objetivas, de tal manera que en el cuadro de fuentes de la relación de trabajo (art. 3 ET), y si bien los mismos no están incluidos expresamente en dicho precepto legal, parece razonable estimar que se sitúan en el mismo nivel que los convenios colectivos¹⁴, por tanto sometidos a las disposiciones legales y reglamentarias, e imponiéndose en todo caso a la voluntad individual de las partes que integran dicha relación de trabajo.

11. Si bien en este caso conviene tener en cuenta la doctrina establecida por el TS en el sentido de que estos convenios no pueden abordar la regulación de condiciones de trabajo con proyección de generalidad (STS (Sala de los Sociales), núm. 381/1991, de 30 mayo), criterio que no pocas veces ha sido puesto a prueba, y que es objeto de un importante debate sobre su alcance.
12. Y que como en su momento señalé se diferencian de los pactos colectivos extraestatutarios o informales de empresa en que los acuerdos de empresa: a) tienen eficacia personal general – en tanto los pactos colectivos informales la tienen limitada; b) su modificación en el ámbito del art. 41 ET (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo) sólo puede producirse por acuerdo colectivo de empresa – los pactos colectivos informales pueden ser modificados finalmente de forma unilateral por el empresario en ese mismo contexto legal –; c) en algunos casos puede tener una aplicación preferente al convenio colectivo estatutario – no es el caso de los pactos colectivos informales –; d) doctrina y tribunales suelen coincidir en identificar a estos acuerdos como una manifestación de la negociación colectiva estatutaria – en tanto de los pactos colectivos informales se suele predicar su condición de manifestación de la negociación colectiva extraestatutaria –. En este sentido, F. ELORZA GUERRERO, *Acuerdos de empresa subsidiarios, modificativos, de reorganización productiva e informales*, en F. VALDÉS DAL-RÉ (Dir.): *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2007, p. 690 – 692.
13. Sobre su consideración, con carácter general, me permito remitir al estudio en profundidad que hice en su momento en F. ELORZA GUERRERO, *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*, CES, Madrid, 2000. También puede ser de interés a estos efectos, entre otros, la consulta de J. GARCÍA MURCIA, *Los acuerdos de empresa*, CES, Madrid, 1998; J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*, Civitas, Madrid, 1999; o M. GARCÍA JIMÉNEZ, *Los acuerdos colectivos de empresa: naturaleza y régimen jurídico*, Comares, Granada, 2006.
14. No obstante, conviene señalar también que, si bien por su “marchamo legal, el acuerdo de empresa debe prevalecer en principio sobre estas otras manifestaciones de la negociación colectiva”, como es el caso del convenio colectivo extraestatutario, ocurre sin embargo que éste en ocasiones intenta ocupar el espacio del convenio co-

3. El ejercicio de la libertad de negociación en el ámbito de la negociación colectiva informal

La relación de hechos de la sentencia que quiero utilizar para reflexionar sobre la temática propuesta en este artículo refiere la existencia de un proceso negociador iniciado en su momento – julio de 2019 – por la compañía aérea RYANAIR con los sindicatos USO y SITCPLA para la negociación de un convenio colectivo de franja que regulara las relaciones de trabajo de los TCP de dicha empresa. De todo este proceso no participó, sin embargo, ninguna de las organizaciones sindicales más representativas de este país – ni UGT, ni CC.OO. –, lo cual no ha extrañar pues los trabajadores de este colectivo suelen estar representados en un porcentaje muy significativo por sindicatos profesionales y no, o en menor medida, por sindicatos de clase como los mencionados en último lugar.

Esta negociación es consecuencia, a su vez, del pacto que puso fin a la huelga convocada en su momento por las organizaciones sindicales USO y SITCPLA – enero de 2019 – para que dicha compañía aérea reconociera la aplicación de la legislación española a la relaciones de trabajo de los trabajadores de la misma que operan en España, y cuyo origen se sitúa en la mítica sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que en 2017 dictaminó que debía aplicarse a los trabajadores de RYANAIR la legislación vigente en el lugar donde aquellos cumplen fundamentalmente sus obligaciones laborales¹⁵. Una sentencia que supuso el principio del fin de la política de esta compañía de aplicar la legislación irlandesa en todo caso, momento a partir del cual la empresa se vio en la necesidad de asumir, bien es verdad que con cierta resistencia – la huelga que he referido antes es una evidencia de ello –, que debería negociar colectivamente en los distintos Estados de la UE donde opera para regular las relaciones de trabajo con sus trabajadores.

Pues bien, tras dos años y medio de negociaciones entre los sindicatos mencionados, y la compañía aérea, sorpresivamente ésta anuncia la conclusión de un pacto colectivo extraestatutario con el sindicato CC.OO. En tanto las negociaciones con los sindicatos USO y SITCPLA se rompieron el 8 de junio de 2022, el acuerdo con el sindicato CC.OO., cuya negociación se inició en secreto a finales de febrero de 2022, se alcanzó el 31 de mayo de 2022 – primero de tres acuerdos sucesivos alcanzados, refundiendo el último, celebrado el 6 de octubre de 2022, los compromisos firmados en los anteriores acuerdos –, por tanto, días antes de finalizar la negociación con este último sindicato. Dicho acuerdo contempla incrementos salariales inmediatos; la equiparación salarial al alza en todas las bases en España, además de un salario fijo garantizado, en lugar del salario variable vigente; la consolidación de una jornada anual mínima; una programación fija de cinco días de trabajo; el establecimiento de contratos de trabajo permanentes y directos; la garantía de los derechos laborales conforme a la legislación española; y, no menos importante,

lectivo típico, lo que remite, a su vez, a posibles escenarios de conflictividad en las relaciones acuerdos de empresa – convenios colectivos extraestatutarios (vid. J. GARCÍA MURCIA, *Los acuerdos de empresa*, cit., p. 640).

15. STJUE de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16 (Sandra Nogueira y otros / Crewlink Ltd y Miguel José Moreno Osácar / Ryanair).

un calendario negociador para firmar, antes de octubre de 2023, un convenio colectivo completo para todo el colectivo TCP que, adicionalmente, incluya aspectos todavía no negociados como nuevos incrementos salariales, la antigüedad, los swaps/intercambios, o el desarrollo profesional de los trabajadores.

En relación con el supuesto de hecho que está en el origen del conflicto jurídico generado, también merecen reseñarse las siguientes circunstancias: a) los sindicatos USO y SITCPLA nunca consiguieron reunir los requisitos establecidos por el art. 87.1 párrafo 4º ET para la negociación de un convenio colectivo de franja¹⁶, pues la AN no otorgó valor alguno a la votación electrónica organizada entre el colectivo de TCP¹⁷, en la que los trabajadores podían votar en favor de otorgar su representación a estos dos sindicatos, o votar en blanco, pues a su juicio, y pese a la existencia de un informe de una empresa externa que da cuenta de la celebración del referido proceso de votación, no se ha acreditado suficientemente que efectivamente se haya celebrado un proceso electoral al que hubieran sido convocados todos los TCP, pudiendo ejercer el voto de forma personal, libre, directa y secreta, razón por la cual el órgano jurisdiccional concluye que el proceso iniciado por estas dos organizaciones sindicales con la empresa “sólo era eficaz para negociar un pacto extraestatutario”; b) para la AN el reconocimiento por la empresa, en el acuerdo fin de huelga antes mencionado, de los sindicatos USO y SITCPLA como organizaciones que ostentaban la representación mayoritaria de los TCP, a efectos de la negociación de un convenio de franja, carece de toda validez y eficacia – citando a estos efectos la doctrina establecida en su momento por el TC, en la STC 73/84 – toda vez que los requisitos establecidos por el art. 87.1 párrafo 4º ET en relación con los negociadores, para la negociación de convenios colectivos de franja, tienen la condición de normas de derecho necesario absoluto; c) el pacto colectivo extraestatutario firmado entre RYANAIR y el sindicato CC.OO. condiciona su aplicación a los trabajadores del colectivo TCP a que éstos previamente se afilien a dicho sindicato, siendo esta circunstancia uno de los argumentos sobre los que se construye la demanda por vulneración de libertad sindical – el otro lo es el mantenimiento de una negociación secreta con el sindicato CC.OO. de forma paralela a la negociación entablada con los sindicatos impugnantes, y que consideran, asimismo, un atentado al principio de buena fe en la negociación colectiva, que en última instancia vulneraría su derecho a la libertad sindical –; d) si bien la demanda de vulneración de la libertad sindical fue interpuesta de forma separada por el sindicato UGT, por un lado, y por otro por los sindicatos USO y SITCPLA, la argumentación jurídica desplegada por aquel es distinta – coincide, sin embargo, en apreciar que la exigencia de afiliación al sindicato CC.OO. a los trabajadores para que se les aplique el pacto

16. El art. 87.1 párrafo 4º ET establece lo siguiente: “En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”.

17. Según el informe emitido por una empresa externa a la compañía aérea, en dicho proceso participaron el 58,53 % de los electores – pertenecientes a las trece bases de RYANAIR en España –, otorgando éstos de forma mayoritaria su representación a la candidatura conjunta integrada por los sindicatos USO y SITCPLA.

colectivo alcanzado vulnera el derecho de libertad sindical de las organizaciones sindicales presentes en la empresa –, pues este sindicato no participó en proceso negociador alguno con la compañía RYANAIR, de forma que es en ese contexto donde UGT alega que, careciendo el sindicato CC.OO. de implantación en el colectivo de TCP, sin embargo la empresa ha negociado con dicho sindicato, en perjuicio de otras representaciones sindicales, como es el caso del sindicato UGT, cuando esta organización sindical tiene una posición jurídica sustancialmente igual a la del sindicato CC.OO.

3.1. Sobre la naturaleza de la negociación colectiva informal o extraestatutaria

Hay que comenzar por señalar que la AN resolvió el conflicto jurídico considerando que el pacto colectivo extraestatutario alcanzado por la empresa RYANAIR y el sindicato CC.OO. no vulneró el derecho a la libertad sindical de los sindicatos impugnantes. Y para ello, además de realizar distintas consideraciones normativas, se apoya en la importante jurisprudencia del TC y del TS sobre los convenios y acuerdos colectivos informales o extraestatutarios.

Así, recuerda en primer término que, ya en su momento, el TC reconoció el pluralismo sindical en nuestro país, y con ello la posibilidad de que diferentes sindicatos puedan estar facultados para negociar convenios colectivos, de tal forma que: “El carácter estatutario o no del convenio es simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de mayoría representativa que el Estatuto de los Trabajadores exige para la regularidad del convenio colectivo, al que se otorga en ese caso un plus de eficacia, por el carácter *erga omnes* del llamado convenio colectivo estatutario” (STC 108/89). En este sentido, recuerda la AN que, para el TC – con cita en este caso de la STC 121/2001, de 4 de junio, que recopila jurisprudencia anterior –, la virtualidad de los pactos colectivos extraestatutarios encontraría amparo en el art. 37.1 CE: “[...] en cuanto garantiza el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, carecen de eficacia personal *erga omnes*, y poseen una obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida, en el sentido en que aquéllos circunscriben su fuerza vinculante a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias. Se rigen, por tanto, por la regla general del Derecho común de la contratación, a tenor de la cual los contratos producen efectos sólo entre las partes que los otorgan (art. 1257 del Código Civil). La lógica contractual comporta aquí que el acuerdo resulte tan sólo vinculante respecto de aquellos sujetos que han conferido un poder de representación para fijar colectiva y concretamente las condiciones laborales”.

En todo caso, considera la AN, con cita de nuevo de la STC 121/2001¹⁸, que: “La singularidad más relevante de este modelo de negociación de eficacia limitada se cifra en la absoluta libertad de que goza la empresa a la hora de proceder a la selección de su interlocutor. Relevante y significativa diferencia si la comparamos con las severas exigencias que impone el paradigmático modelo legal, pero que se encuentra condicionada, precisamente, por el limitado alcance personal

18. En el mismo sentido se ha pronunciado el TS, por ejemplo, en la STS (Sala de lo Social) núm. 4394/2009, de 28 de mayo, citada por la propia AN.

de sus efectos, que quedan reducidos al estricto ámbito de representación que las partes posean”. De hecho, la propia AN recuerda que, es doctrina del TC, recogida por cierto en la referida STC 121/2001, el que son nulas las disposiciones pactadas “en convenio colectivo extraestatutario que, por su contenido, presentaran exigencias de afectación general incluyendo los ajenos a su ámbito.¹⁹

Una libertad que, por cierto, el Tribunal lleva al extremo, al afirmar, en relación con la hipótesis de que la empresa decidiera, además de suscribir un acuerdo con el sindicato CC.OO., celebrar posteriormente un acuerdo, por ejemplo con USO y STICPLA, que: “Tratándose de pactos extraestatutarios, de firmarse ambos, los dos podrían convivir sin colisión al ser distintos sus ámbitos subjetivos de afectación, por lo que haber iniciado otro proceso negociador del mismo tipo de forma paralela y no conocida, no puede considerarse en principio atentatorio de la libertad sindical de los demandantes, pues este derecho no se ve afectado por acuerdos alcanzados con otro sindicato cuyos resultados no les conciernen y tampoco a sus afiliados”. Es más, recuerda la Sala de lo Social, con cita en este caso de la STS (Sala de lo Social) núm. 8514/2006, de 12 de diciembre, que: “la existencia de un pacto colectivo extraestatutario, cuando la eficacia que se pretende para el mismo es la limitada que le corresponde, no perjudica la libertad sindical de sindicato no interviniente en dicho pacto, pues no merma sus posibilidades de negociación, en tanto que no obstaculiza un ulterior convenio colectivo de eficacia “erga omnes”, ni le impide propiciar la negociación de otro pacto colectivo, también extraestatutario, con afectación limitada a sus afiliados”.

¿Qué puede decirse de esta visión de la negociación colectiva informal o extraestatutaria?. En primer lugar, coincidiendo con la consideración de esta modalidad de negociación como espacio de libertad, no sujeto a las obligaciones que se deducen de los procesos de negociación colectiva desarrollados en el marco del Título III ET (negociación colectiva estatutaria), personalmente me resulta más difícilmente creíble la idea de que ese espacio de libertad llega al punto de amparar sucesivos y múltiples convenios o pactos colectivos extraestatutarios. Básicamente porque en la práctica esa situación no suele darse, por no decir que no se da en absoluto.

En efecto, aunque nuestros tribunales vienen señalando que la negociación de un convenio o acuerdo colectivo extraestatutario no colmata las posibilidades de alcanzar en el ámbito de la empresa o centro de trabajo posteriores acuerdos o pactos de ese mismo tipo²⁰, o incluso convenios colectivos estatutarios, no debemos perder de vista que el incentivo para la empresa para alcanzar tales pactos disminuye en la práctica de forma significativa. Y ello porque, aunque el pacto alcanzado efectivamente tiene un alcance limitado – a los afiliados al sindicato, así reza la teoría general

19. En sentido parecido se ha pronunciado el TS, por ejemplo, en las SSTS (Sala de lo Social) núm. 1531/2006, de 21 de febrero; la núm. 2106/2011, de 9 de marzo; o la núm. 5666/2012, de 11 de julio.

20. De hecho, la jurisprudencia, tanto constitucional (STC 108/1989, de 8 de junio), como del TS (STS (Sala de lo Social) núm. 6566/2007, de 18 de septiembre), vienen sosteniendo que no son contrarias, tanto al principio de igualdad, como tampoco al derecho de libertad sindical, la existencia de diferentes regímenes jurídicos originados por la celebración de distintos convenios o pactos colectivos extraestatutarios en la misma empresa.

sobre la negociación colectiva extraestatutaria refrendada una y otra vez por nuestros tribunales –, finalmente el mismo viene a rebajar – o al menos esa es la idea – la tensión entre el colectivo de trabajadores por la ausencia de regulación convencional alguna de sus condiciones de trabajo y empleo, de tal manera que, siendo posiblemente cierto que habrá trabajadores absolutamente contrarios al acuerdo alcanzado, también entra dentro de lo probable que muchos otros consideren que es mejor algo que nada. Por tanto, y visto los antecedentes del presente caso, sólo una nueva huelga de los trabajadores, en demanda de un convenio colectivo estatutario con mayor participación sindical – en este supuesto por tratarse de pacto colectivo extraestatutario no rige el deber de paz que imposibilite acciones de protesta en demanda de un convenio colectivo estatutario –, o una expectativa de una ganancia neta de la compañía con la apertura de negociaciones en el marco del Título III ET, podrían hacer volver a la misma a un marco negociador con reglas específicas como el establecido en el Título III ET, pues como la AN señala: “Ninguna norma legal impone a un empresario la obligación de abrir negociaciones fuera del marco del ET con los diversos sindicatos con presencia en la empresa, de modo que fuera de ese marco, la libertad de las partes para convenir debe ser admitida conforme las reglas civiles en materia de contratación”.

3.2. Los sujetos que pueden ejercer la libertad negociadora

Otro aspecto significativo en este caso, a mi juicio, tiene que ver precisamente con qué sujetos pueden ejercer la referida libertad de negociación. Si nos centramos, como he planteado, en la negociación de empresa, el asunto, por lo que respecta a los empresarios tiene poco recorrido, la dirección de la empresa. Distinto es sin embargo en el caso de los trabajadores, donde al margen de las cuestiones relativas al ejercicio de dicha libertad por la representación unitaria que no es objeto de tratamiento en esta ocasión, el ejercicio de la referida libertad por las organizaciones sindicales plantea no pocos interrogantes derivados de una cuestión que se aparece a lo largo del litigio resuelto por la SAN (Sala de lo Social) núm. 163/2022, y que, sin embargo, considero resuelta de forma discutible.

Como se ha indicado en páginas anteriores, es precisamente el sindicato UGT el que, con ocasión la argumentación de su demanda, esgrimió en su momento la falta de implantación entre los TCP del sindicato CC.OO. como circunstancia que lo inhabilitaría para celebrar un convenio o pacto colectivo referente a dicho colectivo de trabajadores. Adicionalmente, recuerdo, como ya se ha indicado, que la negociación colectiva respecto del colectivo de TCP venía arrastrando el inconveniente de que, por diversas circunstancias, no se celebraron hasta la fecha elecciones para la designación de representantes unitarios de los TCP, no otorgándose por la AN relevancia jurídica alguna al informe elaborado por una empresa externa que daba cuenta del resultado de un proceso de votación electrónica en el que, al parecer, los trabajadores tuvieron la oportunidad de bien otorgar su representación a los sindicatos USO y SITCPLA, o bien votar en blanco. Para el Tribunal español la irrelevancia jurídica del mencionado informe radica en que “[...] no acredita que se hubiera celebrado un proceso electoral al que hubieran sido convocados todos los TCP y cumpliéndose los requisitos de votación personal, libre, directa y secreta que impone la norma para

negociar un convenio de franja de eficacia *erga omnes*". Una apreciación que desde luego considero que puede compartirse.

Sin embargo, para la AN la ausencia de elementos probatorios de la implantación de algunas de las organizaciones sindicales involucradas en el conflicto jurídico que juzga no constituye un problema desde el momento en que "[...] la negociación de pactos extraestatutarios, basada en la libertad negocial de los sindicatos y en el derecho de libertad de empresa, se rige por las normas civiles que conforman los contratos de modo que, sólo si los acuerdos son contrarios a la ley, art. 1255 CC, o extendieran sus efectos a sujetos distintos de los signatarios o sus legalmente representados, art. 1257 CC, podrían ser objeto de impugnación por quienes se considerasen por ellos perjudicados". Y es esta peculiar forma de comprender la razón jurídica que capacita a cualquier organización sindical, como independencia de si tiene o no implantación, para negociar un convenio o pacto colectivo, con estricto apego al Código Civil – en adelante CC –, y al Derecho de los contratos, la que justificaría jurídicamente que un sindicato como CC.OO. pueda tranquilamente firmar un pacto para un colectivo de trabajadores con el que no tiene, en principio, vínculo reconocible.

No puedo compartir esta visión. Y ello porque, como en alguna ocasión ya se ha señalado²¹, si bien el derecho de negociación colectiva integra el contenido esencial del derecho de libertad sindical, y ello en principio debería constituir argumento jurídico suficiente, para habilitar a cualquier organización sindical a hora de participar en una negociación colectiva informal, parece razonable pensar que la propia finalidad del derecho aconseja exigir un plus a todo sindicato, y ese plus tiene que ver con la implantación, en definitiva, con la existencia de afiliados a la organización sindical que pretende negociar condiciones de trabajo para un colectivo de trabajadores²². De tal

21. Como en su momento señaló C.L. ALFONSO MELLADO, *Los convenios colectivos extraestatutarios*, en J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA (Dir.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2013, p. 953, quien además destacó, en opinión compartida, que: "No se le puede exigir, por el contrario, un nivel de representatividad concreto, pues se volvería a incidir en el problema que ya plantea el ET de limitar la capacidad de negociar a determinados sindicatos, lo que puede ser admisible cuando se busca un convenio de eficacia general que no impide otras posibilidades de negociación con distinta eficacia personal, pero no, precisamente, cuando se trata de entablar ese otro tipo de negociaciones".

22. Un supuesto interesante desde la perspectiva aquí expuesta lo constituye el que fue objeto de consideración por la STS (Sala Cuarta) núm. 2546/1996, de 26 de abril, en el que la sección sindical del sindicato SEPLA, en la compañía aérea VIVA AIR S.A., demandó a la sección sindical del propio sindicato en la compañía IBERIA, por haber alcanzado un acuerdo colectivo, que contenía un plan de viabilidad con disposiciones que afectaban a los trabajadores de VIVA AIR, al estimar que dicho acuerdo vulneraba la libertad sindical, pues el mismo se había alcanzado sin contar con la sección sindical demandante; hay que recordar que la compañía VIVA AIR formaba parte del grupo empresarial liderado por IBERIA, y que fue la dirección de Iberia, ejerciendo su libertad, la que decidió negociar el referido acuerdo colectivo con la sección sindical de SEPLA en IBERIA, siendo esta mercantil la propietaria del 100% de las acciones de VIVA AIR. Pues bien, para el TS ni subjetiva, ni objetivamente, puede considerarse que, en este caso, pueda haber una vulneración de la libertad sindical: a) desde una perspectiva subjetiva "[...] porque el Sindicato de Pilotos afectados es el mismo en ambas Compañías; el hecho de que en

manera que, si dicha implantación no existe, por muy informal o extraestatutaria que sea la negociación, debería concluirse que el sindicato no está en condiciones de asumir la misma, a menos

cada una de ellas, existiera Sección Sindical, independiente carece de relevancia a estos efectos, no cabe que lo acordado por una de estas Secciones vulneren la libertad sindical de otra Sección del mismo sindicato; estamos, ante una cuestión intersindical, a depurar por vía interna pero nunca ante la violación denunciada; una cosa es que se constituya una sección sindical al amparo del art. 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dentro de la Empresa V. Air y que a tenor de los arts. 50 y 51 de los Estatutos de SEPLA tengan ante quien corresponda representación para defender los intereses laborales y sindicales de los pilotos de líneas aéreas, y otra que de ahí se deduzca que tenga personalidad jurídica para poder intervenir en procesos contra el propio sindicato cuando éste ya estuvo representado por otra sección sindical del mismo, en este caso para accionar por tutela de libertad sindical; la representación conferida, no tiene dicho alcance; la misma no extiende a los supuestos en que el propio Sindicato ya ha intervenido en la negociación, representado por otra sección sindical”; b) desde una perspectiva objetiva porque “[...]si se analiza el contenido del Acuerdo, se deduce que en el mismo por la Empresa dominante del Grupo, por razones económicas técnicas, organizativas, o de producción, tal y como exige el art. 41 del E.T., ante una situación de crisis públicamente conocida, se toman las medidas en el mismo relacionadas, pactándolas con el Sindicato SEPLA, a través de su Sección Sindical en la empresa dominante, medidas que pudo tomar dado su naturaleza por sí misma; porque en dicho acuerdo negocial, también se adopten medidas de presente o futuro propiamente laborales, que afectan a trabajadores en empresas filiales, no se viola la libertad sindical de la sección sindical en VIVA AIR, S.A., ni se está atentando contra el derecho a la negociación colectiva previsto en el art. 8-2 b) de la Ley de Libertad Sindical” – recordándose a su vez por el TS que posee el 100% del capital de VIVA AIR, lo que hace que tenga el control absoluto de esta última, y que en consecuencia, cuando pactó con la Sección Sindical de SEPLA, realmente lo estaba haciendo con el Sindicato, no con una Sección Sindical del mismo –. De hecho, para el TS la discrepancia entre secciones sindicales es una cuestión que debe ser considerada como un conflicto intersindical, que para nada tiene incidencia sobre el ejercicio de la libertad sindical, perspectiva que, por cierto, también fue asumida por el TC en la sentencia 121/2001, de 4 de junio, que conoció de este mismo conflicto jurídico, afirmándose en este caso que: “el exceso de poder o el abuso de facultades de representación en que hubieran podido incurrir los negociadores del acuerdo objeto de la presente controversia deberían haber sido depurados en el ámbito interno del sindicato, sin que los mismos puedan trascender de dicho ámbito ni calificarse de actos de injerencia antisindical”. Es por ello que el TC descarta el que pueda considerarse el acuerdo alcanzado como vulnerador de la libertad sindical en cuanto derecho constitucional, lo que no quita para que apunte, al mismo tiempo, que otra cosa será determinar si dicho acuerdo pudo vulnerar la legalidad vigente en materia de representación y negociación colectiva, cuestión esta última respecto de la que el TC, lógicamente, se considera no competente para enjuiciar, y que, como he señalado, ya estudió el TS no apreciando tacha alguna de ilegalidad. De interés asimismo, en el caso de la STC, es la valoración que en la misma se realiza sobre la naturaleza del acuerdo alcanzado, considerándose que el mismo se ha de ubicar en la categoría de los pactos extraestatutarios o de eficacia limitada, “al derivar de una intervención sindical admitida y asumida por la empresa dentro de su ámbito de gestión empresarial y que limita sus efectos a la estricta esfera funcional en la que ha sido concluido”, no existiendo voluntad en el caso concreto de negociar convenio colectivo de grupo de empresas – que en España requeriría el cumplimiento de los requisitos especificados en el Título III ET, dando lugar a un convenio colectivo estatutario –. Igualmente interesante es la consideración que se efectúa sobre la complejidad y riqueza del contenido del referido acuerdo colectivo informal o extraestatutario: “El mismo contiene diversidad de cláusulas comprensivas de aspectos tales como: acciones de saneamiento financiero, organización de Iberia, productividad y reestructuración, plan de reducción de gastos, actuaciones sobre ingresos, renovación de flotas y marco de relaciones laborales. Este carácter complejo y plural del que aparece dotado el pacto controvertido impide una consideración conjunta del mismo, al mezclarse en él materias que

que los propios trabajadores decidan que dicho sindicato represente sus intereses en el proceso negociador²³.

3.2. *El contenido del convenio o pacto colectivo: sobre las ventajas reservadas*

Por otra parte, conviene también por el foco en que el pacto colectivo informal o extraestatutario negociado con CC.OO. tiene una característica que lo hace singular, como es que el mismo, según dispone una cláusula del propio pacto, sólo se aplica a aquellos trabajadores que estén afiliados, o durante la vigencia del pacto se afilien, a dicha organización sindical. En concreto, la referida cláusula establece lo siguiente (art. 1.3): “este acuerdo tiene carácter de eficacia limitada y será de aplicación a todos los tripulantes de cabina empleados por RYANAIR afiliados a CCOO (incluyendo afiliados de CCOO durante la duración del acuerdo), siendo el acuerdo aplicable desde el mes que se afilien al sindicato”.

¿Qué tiene de especial esta cláusula?. Para empezar, habría que comenzar recordando que, según dicta la jurisprudencia, digamos clásica, sobre la negociación colectiva extraestatutaria, aunque los acuerdos, pactos o convenios colectivos informales o extraestatutarios se caracterizan por su eficacia limitada, y por tanto por ser manifestaciones de la autonomía colectiva que, en principio, sólo se aplican a los trabajadores directamente representados en la negociación, entiéndase, a aquellos que están afiliados a las organizaciones sindicales firmantes de los mismos, sin embargo finalmente se admitió el que, tácitamente, también pudiera aplicarse a trabajadores no directamente representados, siempre que los mismos no se opusieran expresamente; de la misma manera que también se consideró posible la aplicación a los trabajadores no directamente representados en la negociación que expresamente solicitaran su aplicación²⁴. Con ello, se podría

caen en el ámbito de las decisiones de gestión económica empresarial con otras de contenido típicamente laboral. No obstante, si bien es cierto que la adopción de estas decisiones corresponde a los titulares del capital social, no lo es menos que la llamada por la empresa a sujetos colectivos para participar en su conclusión, así como la repercusión socio-laboral de las materias objeto del acuerdo, sirve para modalizar su naturaleza y lo convierte en un típico producto de la negociación colectiva (art. 37 CE), sometido, por tanto, a las reglas, principios y límites constitucionalmente definidos, entre otros, aquellos derivados del libre ejercicio del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE)”.

23. El fenómeno de la designación de una organización sindical para representar a un grupo de trabajadores, con independencia de si están o no afiliados, no es ajeno a nuestro Derecho. No en vano, el art. 87.1 ET, en relación con la negociación de convenios colectivos de franja estatutarios contempla expresamente que: “En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”.

24. En este sentido, véase la doctrina establecida en la STC 108/1989. Igualmente, por ejemplo, la STS (Sala de lo Social) núm. 3823/1998, 18 de junio, donde fue la empresa la que comunicó por carta a sus trabajadores que, en adelante, consideraba adheridos al convenio colectivo extraestatutario firmado a todos aquellos que no manifestaran expresamente su voluntad de exclusión del mismo.

alcanzar de facto una eficacia general, o *erga omnes*, que, no obstante, desde un punto de vista jurídico nuestros tribunales sentenciaron, una y otra vez, que no transformaba la naturaleza del mencionado acuerdo, pacto o convenio extraestatutario en estatutario²⁵.

La cuestión es que, en este caso concreto, sin embargo, la cláusula incorporada en el referido art. 1.3 del pacto colectivo alcanzado lo que evidencia es una intencionalidad muy concreta, tratándose de una disposición convencional que podría ubicarse en la categoría de las cláusulas de ventajas reservadas – las cuales forman parte de la categoría más amplia que se conoce como cláusulas de seguridad sindical (*union security*)²⁶ –, y que la demanda interpuesta por el sindicato UGT describe perfectamente: “con la suscripción de ese acuerdo el empresario promueve a un sindicato concreto, CC.OO., en detrimento del demandante”, algo que prohibiría expresamente el art. 13 párrafo 2º LOLS²⁷; demandante que, por cierto, y como refleja la propia demanda, registra una posición jurídica que “es sustancialmente igual a la de CC.OO.”, caracterizada por la falta de implantación entre el colectivo de TCP como la propia UGT reconoce – falta de implantación que, sin embargo, el sindicato CC.OO. no admite, sin embargo –.

Sobre el fenómeno de las cláusulas de ventajas reservadas, lo primero que hay que destacar es su carácter polémico desde la perspectiva del análisis del Derecho²⁸, algo que, por otra parte, ya puso de manifiesto el Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando, en su momento, dictaminó lo siguiente: “Los problemas relacionados con las cláusulas de seguridad sindical deben resolverse a

25. Por todas, véase la STS (Sala de lo Social) núm. 1584/1994, de 9 de marzo.

26. Como magistralmente definió M. ALONSO OLEA, *Los pactos de seguridad sindical: algunas decisiones recientes, en Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, núm. 59, 1982, p. 259: “Se denominan pactos de seguridad sindical los concertados entre los representantes de los trabajadores y el empresario o sus representantes, que tiene como finalidad general sostener o robustecer un sindicato determinado frente a los demás sindicatos o frente a colectividades no sindicadas, o a aquéllos en general frente a éstas. El pacto puede ser autónomo o formar parte de un convenio colectivo; puede ser un pacto expreso o integrarse dentro de los muchos tácitos, o de las costumbres, que componen el entramado de las relaciones industriales”.

27. Y que establece lo siguiente: “Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control”.

28. La doctrina española, por ejemplo, tradicionalmente ha mostrado sus dudas sobre que las cláusulas de ventajas reservadas no alberguen vulneraciones de la libertad sindical en su vertiente negativa (J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Los convenios colectivos extraestatutarios*, en F. VALDÉS DAL-RÉ, (Dir.): *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2007, p. 986). Más específicamente, y sobre el caso concreto de los convenios colectivos extraestatutarios, puede ser de interés la consulta de S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *El convenio colectivo de eficacia limitada como potencial conducta antisindical*, en *Aranzadi Social*, Tomo III, 1999, p. 2872 ss. En todo caso, y por lo que respecta a la realidad europea, y como en alguna ocasión se ha señalado, el sindicalismo europeo registra en este punto posiciones contradictorias, pues si en Bélgica, por ejemplo, tradicionalmente los sindicatos belgas han recurrido a este tipo de cláusulas, en Italia acostumbran a descartarse, básicamente porque los sindicatos italianos “se muestran partidarios de involucrar, de hacer partícipes de los resultados negociales a todos los trabajadores, en la seguridad de que este principio solidario beneficiaría más pronto o más tarde a sus planteamientos” (A. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2003, p. 727).

nivel nacional, de acuerdo con la práctica y el sistema de relaciones laborales de cada país. En otros términos, tanto aquellas situaciones en que las cláusulas de seguridad sindical están autorizadas como aquellas en que están prohibidas, se pueden considerar conformes con los principios y normas de la OIT en materia de libertad sindical²⁹. En este sentido, los estudios comparados apuntan a una mayor tolerancia de este tipo de cláusulas en los países de tradición liberal (caso de EE.UU., Canadá [...]), donde la limitación de la libertad sindical negativa – entendida como derecho del trabajador a no poder ser obligado a afiliarse a organización sindical alguna si no lo desea³⁰ – suele registrar una mayor tolerancia institucional que en otros países, como es el caso de Francia³¹.

En el caso español, nuestro TC fijó posición de alguna manera en sentencias como la STC 68/1982, de 22 de noviembre, donde en un momento determinado afirmó lo siguiente: “el derecho de libre sindicación comprende la libertad sindical negativa, que se define expresamente con la gráfica fórmula de que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato y es cierto que hay que interpretar esta última regla de un modo extensivo, de manera que se comprendan en ella tanto las obligaciones directas como las indirectas y tanto las genuinas obligaciones de sindicación como

29. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (554), al tiempo que también estableció que “Las cláusulas de seguridad sindical tienen que ser acordadas libremente” (555). Ambas decisiones pueden consultarse en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID%2CP70002_HIER_LEVEL:3944748%2C2.

La equidistancia que de alguna manera evidencia el Comité de Libertad Sindical en relación con este tema, bien puede resumirse en la consideración realizada con carácter general sobre el tratamiento de esta cuestión por los Convenios de la OIT, en el sentido de que: “En suma, la normativa no fuerza al trabajador a asociarse, pero tampoco prohíbe que se le pueda presionar para que lo haga. Sobre todo, si ese tipo de compulsión o recomendación no se realiza por el Estado.” (S. DE SOTO RIOJA, *La Libertad Sindical y la promoción de derechos específicos para los afiliados al sindicato en la doctrina académica, en las normativas internacionales y el derecho comparado*, en AA.VV.: *Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid, 2016, p. 27). En todo caso, y como en alguna ocasión se ha señalado, siendo cierto que inicialmente la OIT admitió las medidas de seguridad sindical, siempre que se establecieran por la negociación colectiva, las organizaciones internacionales en los últimos años – el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la propia OIT [...] – han tendido a restringir el alcance de estas cláusulas, al menos las que tienen un carácter más fuerte – taller cerrado, taller sindicado[...] – , tendencia que, sin embargo, no ha afectado a las cláusulas de ventajas reservadas establecidas en la negociación colectiva, las cuales merecen una mejor opinión (J.M. GOERLICH PESET, *Libertad sindical negativa y mejora de las condiciones laborales de los afiliados: un panorama jurisprudencial*, en AA.VV.: *Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid, 2016, p. 120).

30. Para un conocimiento en profundidad de esta cuestión puede ser de utilidad el estudio realizado en su momento por S. DE SOTO RIOJA, *La libertad sindical negativa*, Civitas, Madrid, 1998.

31. Véase, por ejemplo, el análisis de A. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, *La cláusula de exclusión y el pluralismo sindical en el Derecho comparado*, en P. KURCZYN VILLALOBOS, M.C. MACÍAS VÁZQUEZ (Coords.): *Libertad sindical: cláusula de exclusión*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016, p. 105 ss.

las medidas de presión que al disfrute de la libertad se puedan oponer. Sin embargo, de ello no se puede extraer la consecuencia de que el derecho reconocido por el artículo 28 de la Constitución impida que el legislador atribuya unos derechos a los trabajadores sindicados o que el contenido de los derechos de éstos sea diverso que el de aquellos que no se sindicuen, pues en tal caso no se está haciendo la sindicación obligatoria y la diferencia de régimen jurídico será legítima si lo es dentro del campo del artículo 14 de la Constitución, siempre que no entrañe presión o coacción”. Para la AN, sin embargo, la comentada cláusula convencional del pacto colectivo extraestatutario alcanzando con CC.OO. no plantearía desde la perspectiva que nos ocupa problema alguno, dado que, a juicio de la Sala, entender que “alcanzar acuerdos vía negociación colectiva con un sindicato supone su promoción ilícita y constituye un acto de injerencia en la libertad sindical de los que se han excluido o no han sido elegidos para suscribirlos, conduciría a la irrazonable conclusión de que todo acuerdo negocial en el que no participaran y suscribieran todos los sindicatos existentes en la empresa, sería contrario a la libertad sindical”. La cuestión, sin embargo, a mi juicio, no es tan clara. Para empezar porque, asumiendo que en el caso de las ventajas reservadas lo que se plantea es una colisión entre la libertad sindical individual y la colectiva, el legislador español al formular la LOLS lo que hizo fue, desde la perspectiva que aquí interesa, arropar la libertad sindical negativa – véase los arts. 2 y 4 de la Ley Orgánica 11/1985 (en adelante LOLS) – frente a posibles prácticas de las organizaciones sindicales que pudieran amenazar la misma³². Qué duda cabe que, con carácter general, las cláusulas de ventajas reservadas, cuando implican obligación de sindicación, bien pueden considerarse cláusulas de seguridad sindical “fuertes”³³, y desde esta perspectiva contrarias a la libertad sindical negativa, al menos como en España se ha concebido ésta ordinariamente³⁴. En todo caso, resulta oportuno precisar que, más que un rechazo generalizado a este tipo de cláusulas, lo que los tribunales españoles han considerado contrario a Derecho son aquellas cláusulas que básicamente buscan afectar negativamente a otras organizaciones sindicales³⁵. Y este precisamente sería el caso de la cláusula convencional pactada

32. En sentido parecido, A. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, cit., p. 215.

33. Así la califica A. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, cit., p. 166, si bien se posiciona de forma favorable a la comprensión de las mismas que en su momento hizo el TS norteamericano, en la conocida sentencia *Communications Workers of America v. Beck*, 487 US 735, de 1988, cuando dictaminó que toda cláusula de afiliación significa una violación de la libertad sindical negativa, en cuanto obligación de afiliación, pero permanece válida en cuanto al cobro del equivalente a una cuota sindical a los no afiliados (p. 215).

34. Para C. FERRADANS CARAMÉS, *Análisis Jurisprudencial de Cláusulas de Ventajas Reservadas Pactadas en la Negociación Colectiva Española*, en *Derecho y Sociedad*, núm. 46, 2015, p. 270, por ejemplo, lo que los pronunciamientos de los tribunales españoles nos enseñan es que “no se puede utilizar la negociación colectiva para instaurar determinados beneficios laborales supeditados a la afiliación”.

35. En este sentido, J.M. GOERLICH PESET, *Libertad sindical negativa*, cit., p. 130, con cita en su caso de sentencias como la STS (Sala de lo Social) núm. 7341/1994, de 14 de noviembre, en el que la negociación colectiva de eficacia limitada fue la solución a un fallido proceso de negociación colectiva estatutaria, consecuencia del abandono de ésta por una organización sindical mayoritaria (CC.OO.), y donde el convenio colectivo extraestatutario alcanzado incluía una cláusula que prohibía su aplicación a los afiliados de aquella organización, cláusula que

entre RYANAIR y CC.OO., pues la aplicación del pacto colectivo informal o extraestatutario alcanzado pasa por la afiliación a este sindicato, lo cual en el caso de los trabajadores no sindicados les obliga a hacer algo que posiblemente no contemplaban³⁶, mientras que en el caso de afiliados a los sindicatos UGT o SITCPLA les obliga, si quieren que se les aplique dicho pacto, a causar baja en la organización sindical a la que pertenecen para afiliarse a CC.OO.³⁷.

Me permito recordar en este sentido, que el pacto colectivo en cuestión no ofrece una ventaja, entendida como beneficio, una suerte de plus, sino una regulación convencional de la relación de trabajo de la que se carecía hasta la fecha, y que los trabajadores venían demandando desde hacía tiempo, hasta el punto de ir a la huelga para sentar a la compañía en una mesa de negociación. En definitiva, se trata de un acuerdo de mayor calado, y cuya aplicación obliga a los trabajadores en muchos casos – recuerdo que no existe evidencia de una implantación apreciable del sindicato CC.OO. entre el colectivo de TCP – a hacer algo (afiliarse) que no tenía por qué entrar en sus planes. Desde esta perspectiva, a mi juicio, la cláusula pactada vulneraría la libertad sindical individual, pero también la colectiva, en este último caso desde el momento en que intenta provocar un cambio en el apoyo que las organizaciones sindicales registran por

fue rechazada por el Alto Tribunal español, al considerar que, existiendo la voluntad declarada de las partes negociadoras, incluida la empresa, de celebrar un convenio colectivo estatutario, la negativa en aquella ocasión del sindicato CC.OO., en cuanto decisión de carácter institucional, a firmar finalmente dicho convenio, que con esta decisión devino en convenio colectivo extraestatutario, no debería impedir a los afiliados a dicho sindicato poder adherirse al referido convenio; o la STSJ Madrid de 15 de enero de 2007 (rec. 2624/2006), que llega a la misma conclusión en un caso en el que el acuerdo colectivo de regulación de empleo alcanzado sólo se preveía su aplicación a los trabajadores afiliados al sindicato firmante del mismo, sin que se contemplara el que los afiliados a otras organizaciones sindicales pudieran adherirse al mismo.

36. En todo caso, para la reflexión queda el planteamiento realizado en su momento por M. NOGUEIRA GUASTAVINO, *La libertad sindical negativa en Estados Unidos: Del closed shop al Right to work*, en AA.VV.: *Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid, 2016, p. 96, en el sentido de que, a su juicio, y pese a la doctrina establecida al respecto por nuestros tribunales, sindicatos y empresarios, o en su caso asociaciones empresariales, no deberían tener que admitir necesariamente la adhesión de cualquier trabajador no afiliado a un acuerdo, dado que, cuando de una negociación colectiva extraestatutaria se trata, “los sindicatos no están actuando a modo de representación institucional en sentido estricto”, de forma que las partes “podrían estipular criterios para determinar quiénes se pueden adherir y quiénes no”, siempre que los mismos no fueran discriminatorios – asumiendo que la jurisprudencia del TS español es clara en el sentido de que no puede excluirse la adhesión de los afiliados a otro sindicato a un convenio o acuerdo extraestatutario – STS (Sala de lo Social) núm. 7341/1994, de 14 de noviembre, citada en nota 34 –.

37. Gráfico en este sentido es el título y subtítulo de la noticia aparecida en el prestigioso diario económico Cinco Días, el 31 de mayo de 2022, en relación con este pacto extraestatutario: “CCOO se lanza a por afiliados en Ryanair con un pacto de mejora salarial para sus representados. Las partes se comprometen a firmar un convenio antes de octubre de 2023, pero las mejoras iniciales dejan fuera a los afiliados de USO y Sitcpla”. Puede consultarse en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/05/31/companias/1654001359_620149.html.

parte de los trabajadores del colectivo, promocionando el desembarco de una organización sindical concreta en el mismo³⁸, y todo ello de la mano de la empresa. En todo caso, y en este punto, bueno será recordar la doctrina establecida en su día por el TS, en la STS (Sala de lo Social) núm. 5666/2012, de 11 de julio, en relación con la cláusula de un convenio colectivo extraestatutario que, si bien permitía la adhesión de trabajadores no afiliados, la condicionaba a que la solicitud se formulara a través de los sindicatos firmantes; pues bien, el TS considero que dicha cláusula convencional vulneraba la libertad sindical “en cuanto lleva implícita una injerencia de los sindicatos firmantes del Convenio en la libertad de los trabajadores para adherirse o no ,y de los sindicatos a los que puedan estar estos afiliados en cuanto que quedan en peor situación que aquellos frente a lo que suponga la mejoría que deriva de la adhesión”.

Una última consideración, antes de pasar a realizar algunas reflexiones conclusivas sobre la negociación colectiva informal o extraestatutaria y el ejercicio de su libertad por las empresas y las organizaciones sindicales, relativa en este caso a la cuestión de la no consideración de las negociaciones de los sindicatos USO y SITCPLA con RYANAIR como negociaciones de carácter estatutario, por tanto situadas bajo el paraguas del Título III ET. Establece el art. 87.1 párrafo 4º ET que: “En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”. La cuestión es que, en el presente caso, la empresa reconoció, en el acuerdo que puso fin a la huelga de 2019, la condición de sindicatos que ostentaban la representación mayoritaria de los TCP, a efectos de la negociación colectiva de un convenio de franja, a las organizaciones sindicales USO y SITCPLA. Organizaciones que, a su vez, remitieron en su momento comunicación a la empresa de la organización en el seno de la misma de una votación, que tuvo lugar en las 13 bases que esta compañía opera en España, al efecto de que los trabajadores del colectivo designaran a las secciones sindicales que deseaban les representaran en la negociación del referido convenio, y que, según manifestaban estas organizaciones, con participación del 58,35 % de los electores, otorgó mayoritariamente la representación a la candidatura conjunta de SITCPLA y USO.

Inicialmente, si las negociaciones llevadas a cabo entre los sindicatos USO y SITCPLA y la compañía RYANAIR se hubieran desarrollado en el marco del Título III ET, la negociación de esta empresa con el sindicato CC.OO. bien podría considerarse vulneradora del derecho a la libertad sindical, toda vez que, como la jurisprudencia española sostiene desde hace tiempo³⁹, la solicitud de negociación, en el marco del Título III ET, y concurriendo los requisitos establecidos por la ley,

38. En este sentido, J. GARCÍA VIÑA, *El concepto de libertad sindical en España*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 4, 2022, p. 94, ha señalado que, a la vista de los términos en que se expresa el art. 28.1 *in fine* CE, y el art. 2.1 b) *in fine* LOLS - libertad sindical negativa -, es claro que en España “se prohíben todas aquellas cláusulas conocidas genéricamente como cláusulas de seguridad sindical, que pretenden la mayor implantación de los sindicatos en la empresa a través de la exigencia a los trabajadores de determinadas conductas”.

39. Por todas, véase la STS (Sala de lo Social) núm. 1151/2005, de 24 de febrero.

sitúan a los negociadores bajo el mandato del art. 89.1 ET⁴⁰, y los efectos del principio jurídico de la buena fe negocial, que básicamente implica que las partes, incluida por tanto la propia compañía, estarían obligadas a negociar bajo dicho principio, y a esforzarse para intentar llegar a un acuerdo, de tal manera que la negociación con CC.OO. nunca hubiera podido comenzar, como ocurrió, antes de dar por fallida la negociación colectiva estatutaria.

Sin embargo, en esta ocasión, la AN no ha dado validez a la votación organizada por los sindicatos USO y SITCPLA. Siendo este un asunto que debemos situar en el ámbito de lo que es la valoración de una prueba presentada en juicio – se presentó un informe de una empresa externa en relación con la organización de dicha votación –, lo cierto y verdad es que si efectivamente las organizaciones sindicales no realizaron la consulta a los trabajadores conforme a lo establecido en el art. 87.1 párrafo 4º ET, finalmente no estaban legitimadas para negociar en los términos fijados en dicho precepto estatutario, y por tanto la negociación colectiva abierta no podía ser considerada como estatutaria, por lo que no cabía inferir de la misma las consecuencias jurídicas que he mencionado en el párrafo anterior.

En todo caso, se debe también tomar nota de la valoración que merece para la AN el reconocimiento realizado en su momento por RYANAIR de los sindicatos USO y SITCPLA como organizaciones que ostentaban la representación mayoritaria de los TCP a efectos de la negociación de un convenio colectivo de franja. Y es que, como con acierto señala el Tribunal español: “Tratándose de normas de derecho necesario absoluto, el reconocimiento por una parte de la representatividad de otra para negociar intramuros del ET, carece de toda validez y eficacia conforme la STC 73/84 citada”.

4. Reflexiones conclusivas

La presente reflexión sobre la consideración de la negociación colectiva informal o extraestatutaria como espacio de libertad, me trae a la memoria algunos de los pasajes de la STS (Sala de lo Social) núm. 6566/2007, de 18 de septiembre, sobre la naturaleza de la libertad sindical, que bien puede resultar oportuno su reflejo. En dicha sentencia, de forma bastante diáfana se realizaba la siguiente reflexión: “el art. 28 de la Constitución reconoce a todos los Sindicatos es un derecho de libertad, o sea, un derecho a actuar, negociar y llevar a cabo la actividad que como Sindicato le es propia, pero en modo alguno está reconocido por dicho precepto como un derecho prestacional, o sea, como un derecho que exija a la empresa una contraprestación por el mismo, en la misma medida en que otros derechos de tal naturaleza. El derecho de libertad sindical de todo Sindicato tiene un contenido esencial que incluye el derecho a la negociación colectiva como hemos visto

40. En concreto, el art 89.1 establece, además de consagrar el principio de la buena fe en la negociación, que, ante la solicitud de negociación de un convenio colectivo estatutario: “La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente”.

ha dicho de forma reiterada el TC, pero este derecho de libertad es unidireccional pues a quien realmente vincula “*ex constitutione*” es al legislador y a los poderes públicos – art 53.1 CE – pues sólo se convierte en “relativamente” prestacional cuando nos adentramos en la negociación colectiva estatutaria pues en este terreno, ya no porque lo dice la Constitución sino porque lo ha querido así el legislador, el derecho de libertad sindical ya no permanece como un mero derecho de libertad sino que, previo el cumplimiento de determinados requisitos de legitimación – arts 87 y 88 ET – y, previo el cumplimiento de determinados formalismos y condiciones – arts 89 y sgs – se convierte en un derecho a exigir una negociación pues para tales supuestos sí que ha dispuesto el legislador, cumplidos aquellos requisitos previos, que “ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de buena fe”, convirtiendo aquel derecho de libertad en algo más”.

Esta doctrina, se estableció en un caso en el que una entidad bancaria suscribió una sucesión de distintos acuerdos colectivos extraestatutarios con diferentes organizaciones sindicales, que según se expone por los demandados (la empresa y varias organizaciones sindicales) sumaban una representatividad del 91,7% del total de los representantes unitarios de los trabajadores de la misma, por el 2,3% que ostentaba el sindicato demandante – éste, a su vez, alegó que tenía la condición de sindicato más representativo a nivel de Comunidad Autónoma, y que en el pasado sí firmó algún acuerdo similar al firmado en los tiempos en que tiene lugar el conflicto jurídico –. Pues bien, en aplicación de la doctrina antes reflejada, el TS determinó la inexistencia de una vulneración de libertad sindical y del derecho de negociación colectiva desde el momento en que al sindicato demandante “simplemente se le rechazó como negociador porque no tenía ningún derecho a ser admitido porque el derecho a la negociación que tiene no alcanza a exigir que le admita como negociador en una negociación extraestatutaria”.

Y precisamente de esto va también la sentencia de la AN en el caso RYANAIR, de tal manera que, el rechazo a la tesis de los sindicatos USO, SITCPLA, y en cierta medida también UGT, se asienta sobre la base de la consideración de la libertad sindical como una suerte de derecho de libertad no prestacional – no se emplea en la SAN esta terminología, pero sí se alinea la AN con esta doctrina, como he puesto de manifiesto –, que hace que la empresa, en el ámbito informal o extraestatutario, pueda elegir con quien negociar. Una libertad, que, desde la perspectiva aquí considerada, resulta de especial interés para la empresa, por lo que de cierta puja o subasta tiene el que ésta pueda elegir a su interlocutor, aunque por otra parte también hay que decir que de esto también va el ejercicio de la libertad de elección – cosa distinta es que, como he tenido ocasión de señalar, el ejercicio de esa libertad se aproveche para inducir cambios en la afiliación que colisionen con la concepción que, en nuestro país, se maneja de la libertad sindical tanto en su dimensión positiva, como negativa –.

Con carácter general, parece claro que en el caso español la modulación legislativa de la libertad sindical y de la negociación colectiva reconocida en la Constitución española ha propiciado una dualidad de modelos de negociación que se entrecruzan⁴¹, de tal manera que el recurso a uno u

41. M.M. RUIZ CASTILLO, J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo*, Editorial Bomarzo, Madrid, 2013, p. 269-270, para quienes, sin embargo,

otro tipo de negociación finalmente va a depender de la libre voluntad de las partes⁴², y particularmente de la voluntad de las organizaciones sindicales – pues si un sindicato, o varios, suman la mayoría suficiente para abordar una negociación colectiva estatutaria, ello no significa que necesariamente se active la misma, pues, en el ámbito de su libertad pueden optar por una negociación colectiva extraestatutaria –. En todo caso, y en aras precisamente de que la negociación colectiva constituya un valor añadido para los trabajadores, sería bueno que la estructuración de la negociación colectiva realizada al máximo nivel, y que en los últimos años en España han asumido los sindicatos UGT y CC.OO., vía Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), incluyera también algunos criterios a seguir en relación con el recurso a la negociación colectiva extraestatutaria.

El establecimiento de los referidos criterios tendría la virtualidad de, partiendo del respeto a la libertad de negociación que se reconoce a todas las organizaciones sindicales – a tener en cuenta que los compromisos adquiridos en el AENC por voluntad de los firmantes del mismo acostumbra a tener un carácter obligacional, y que vinculan sólo a los mismos, por tanto no normativo –, integrar la negociación colectiva estatutaria con la extraestatutaria, dejando de tratar, y considerar, a esta última, como una suerte de accidente de las relaciones colectivas de trabajo – recordemos: la idea de que el convenio colectivo extraestatutario generalmente es el resultado de una negociación colectiva estatutaria fallida –. Esta articulación creo que es especialmente interesante en el caso de unidades negociadoras que integran a un importante número de trabajadores (empresas de gran dimensión), o, como es el caso, empresas emblemáticas, como ocurre con la compañía RYANAIR, que ha destacado por su cumplimiento absolutamente deficiente de la legislación laboral vigente en nuestro país.

En todo caso, y volviendo sobre el caso RYANAIR, la alternativa a un convenio colectivo estatutario de franja, de imposible firma, al no reunirse los requisitos establecidos al efecto por el art. 87.1 párrafo 4º ET, lo constituye un convenio colectivo informal o extraestatutario, y dado que entre el colectivo de TCP las secciones sindicales de UGT y CC.OO. no parecen gozar de una implantación amplia – es más, no queda claro que la tengan –, creo que hubiera sido interesante explorar las posibilidades de que, ante un colectivo de trabajadores sin cobertura convencional, en el caso de una empresa significativa por las circunstancias expuestas, se celebrara un acuerdo informal o extraestatutario firmado por las dos organizaciones sindicales mayoritarias de este país – eso sí, siempre que se asuma, como ha señalado la AN que la implantación no es un requisito necesario –. A fin de cuentas, frente a la compañía creo que tendría más fuerza, con independencia del derecho que asiste a las organizaciones USO y SITCPLA de intentar un acuerdo colectivo con

esta circunstancia no ha favorecido los intereses de los trabajadores, pues la intervención legislativa en el ámbito de la negociación colectiva a lo que habría conducido es a una institucionalización del conflicto laboral, que finalmente ha privado de protagonismo a la autonomía colectiva.

42. Entre otros M.A. GARCÍA RUBIO, J.M. GOERLICH PESET, *Fundamento y naturaleza de los convenios colectivos extraestatutarios*, en AA.VV., *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, p. 596.

la misma, un convenio o acuerdo extraestatutario firmado por los dos sindicatos más representativos de este país, que hubiera otorgado libertad a los trabajadores no afiliados a dichas organizaciones para adherirse libremente al mismo, que el firmado en solitario por uno de ellos, que, además, tiene a mi juicio, los problemas de conformidad a derecho que ya he expuesto en páginas anteriores. Otra cosa es, que parece claro que precisamente la referida compañía aérea ha estimado que, para sus intereses, resultaba más ventajoso entenderse sólo con una de las organizaciones mayoritarias, en una operación que, a mi juicio, busca, además de establecer unas condiciones de trabajo concretas, asentar entre el colectivo a una organización sindical que, hasta la fecha, no parecía tener mucho predicamento entre el colectivo de trabajadores destinatario del pacto colectivo informal o extraestatutario alcanzado.

No obstante lo señalado, no me resisto, por último, a plasmar algunas notas sobre la actualidad más reciente de la negociación colectiva desarrollada en el seno de la compañía RYANAIR, y que sin duda sirve para contextualizar en mejor medida, y comprender, el alcance de la negociación colectiva informal desarrollada entre dicha compañía aérea y el sindicato CC.OO. Así, para empezar me permito recordar que el origen remoto de las negociaciones que dieron lugar al pacto colectivo entre RYANAIR y el sindicato CC.OO., en relación con el colectivo de TCP fue la histórica Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) de 14 de septiembre de 2017⁴³, que vino a reconocer la aplicación a las relaciones de trabajo de las compañías demandas, parte del entramado empresarial de RYANAIR, de la legislación laboral de aplicación donde las mismas se desarrollaban. Ello provocó que en los siguientes años RYANAIR, entre otras consecuencias, se viera obligada a negociar con los distintos sindicatos nacionales las condiciones de trabajo y empleo, terminando con la ficción jurídica que supuso la invocación de la legislación irlandesa, país donde está radicado su domicilio social, mucho más favorable para los intereses de la compañía. En el caso de España este proceso largo, y conflictivo, ha terminado dando frutos como, en el caso de los pilotos de la compañía, el I Convenio colectivo de pilotos de Ryanair DAC en España de 8 de febrero de 2023⁴⁴, convenio que, a diferencia del pacto colectivo suscrito en favor de los TCP, tiene un carácter estatutario, al haber sido negociado cumpliendo con los requerimientos del Título III ET.

Sin embargo, con posterioridad a la sentencia de la AN sobre la que me he centrado principalmente en páginas anteriores (2022), y a la firma del referido convenio colectivo estatutario de franja para los pilotos de la compañía (2023) – se trata, por tanto, de un convenio que no es de empresa, sino de ámbito inferior, al afectar a un colectivo concreto de la misma –, dos hechos resultan

43. Asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16; Sandra Nogueira y otros/Crewlink Ireland Ltd (C-168/16), Miguel José Moreno Osácar/Ryanair Designated Activity Company, anteriormente Ryanair Ltd (C-169/16). En relación con esta sentencia, y sus consecuencias prácticas, puede ser de interés el análisis realizado por P. JUÁREZ PÉREZ, *El conflicto de RYANAIR: una lectura desde el Derecho Internacional Privado*, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Vol. 11, núm. 1, 2019, p. 372 ss.

44. Publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE), núm. 153, de 28 de junio de 2023.

relevantes desde la perspectiva aquí analizada. En primer lugar, el dictado por la AN de una nueva sentencia, la núm. 45/2025, de 25 de marzo, en relación con la constitución de la mesa negociadora del primer convenio colectivo estatutario para los TCP, acto primero de lo que sería el inicio de la negociación para concertar un convenio colectivo que suceda al pacto colectivo informal o extraestatutario firmado en 2022 entre la compañía aérea y el sindicato CC.OO.

El supuesto es interesante porque la AN finalmente ha declarado la nulidad de la constitución de la mesa negociadora del I Convenio colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros en RYANAIR DAC, de 30 de abril de 2024 – que aunque no publicado oficialmente en el BOE, se estaba aplicando desde su firma –, y con ello de todos los acuerdos adoptados en el seno de dicha comisión y que constituían el contenido del referido convenio colectivo. La discusión jurídica en este caso es relevante desde la perspectiva de la libertad de negociación, pues precisamente la demanda de conflicto colectivo presentada en este caso por el sindicato USO lo que discute es la decisión tomada por el sindicato CC.OO., aceptada en este caso por la empresa, tras consultar a las organizaciones sindicales CC.OO. y USO, de negociar un convenio colectivo de empresa, al considerar que, ahora sí – a diferencia de lo ocurrido en 2022 –, dicho sindicato sí ostentaba mayoría suficiente como para negociar un convenio colectivo estatutario incluso sin participación del sindicato USO – que finalmente, como he señalado, optó por llevar esta operación a los tribunales –.

Pues bien, lo que el sindicato USO plantea ante la AN es que el sindicato CC.OO. y la empresa han vulnerado, no el derecho a libertad sindical, sino el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE), toda vez que negociándose finalmente un convenio colectivo estatutario de franja, pues se trata de un convenio colectivo cuyo ámbito de aplicación se circunscribe al colectivo de TCP de dicha compañía aérea – pues los pilotos de la compañía ya contaban con un convenio colectivo estatutario propio, como se ha señalado⁴⁵ –, la composición de la comisión negociadora se ha

45. De hecho, refiere concretamente la AN que: “Ha resultado acreditado que, con fecha 1 de marzo de 2024, se produce la transmisión de todo el personal de asistencia en tierra de Ryanair DAC a la empresa Azul Handling Spain Ltd Sucursal Española, sociedad participada al 100% por Ryanair DAC; de suerte que solo quedaba en la empresa demandada el personal de vuelo, respecto del cual también se ha probado que los pilotos de Ryanair DAC rigen sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo de pilotos de Ryanair DAC en España, con vigencia desde el hasta el 31 de marzo de 2027. De manera que en la fecha de promoción de la negociación ahora cuestionada en este procedimiento sólo existía un único colectivo que pudiera ser objeto de negociación, los tripulantes de cabina; dado que a pesar de los esfuerzos argumentales desplegados por los demandados en el acto de la vista oral acerca de la existencia de tres colectivos diferenciados y no homogéneos, ha resultado acreditado, a través de la testifical propuesta por la empresa, el instructor y examinador señor Alejandro, lo que confiere un singular valor probatorio a su declaración, que para ser instructor es necesario ser tripulante de cabina y para ser examinador hay que ser instructor, luego, también resulta necesario ser tripulante de cabina para ser examinador. También ha resultado probado que necesitan mantener la licencia de tripulante de cabina para ser instructor y examinador, para lo que tienen que realizar un mínimo de horas de vuelo como tripulantes de cabina. Finalmente ha resultado probado que el instructor y el examinador – recordemos que solo se puede ser examinador si se es instructor – siguen cobrando el complemento de tripulante de cabina. Lo anterior lo que evidencia es la existencia de homogeneidad que revela que estamos en presencia de un único colectivo de trabajadores con un perfil pro-

efectuado teniendo en cuenta las normas para negociar convenios colectivos de empresa, contenidas en el ET (art. 87), cuando dicho ET es claro al establecer que, en el caso de los convenios colectivos estatutarios de franja, su negociación podrá afrontarse por las secciones sindicales de los sindicatos siempre que “hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”, designación que obliga a convocar la correspondiente asamblea, lo que no ha sido el caso⁴⁶.

Del razonamiento jurídico realizado por el Tribunal en esta ocasión me permito destacar dos argumentos:

- a) Como reiteradamente han señalado los Tribunales españoles, “si bien el artículo 83.1 del ET ha establecido que “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”, de manera que, en principio, son los promotores del proceso de negociación los que libremente concretan dicha unida de negociación; la jurisprudencia de forma reiterada, por todas la STS de 30 de diciembre de 2015 (Rec. 255/2014), nos recuerda que “la doctrina del Tribunal Constitucional (sentencia 136/1987, de 22 de julio) nos dice que las partes negociadoras de un convenio colectivo no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación, sino que, antes al contrario, la negociación colectiva de eficacia general está sujeta a muy diversos límites y requisitos legales, pues no en balde produce efectos entre ‘todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su campo de aplicación’, como prescribe el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores”.

- b) Por tanto, y tal y como el TS ha establecido en sucesivas sentencias, como la STS de 21 de diciembre de 2010 (Rec. 208/2009), “no puede manipularse el ámbito de negociación de un convenio colectivo de forma carente de justificación objetiva, irrazonable o desproporcionada, con las anexionadas forzadas al ámbito de una negociación de sectores ajenos a la misma, respecto a

fesional específico; porque si estuviéramos ante tres colectivos diferenciados no tendrían que mantener la licencia de tripulante de cabina, no tendrían que realizar un número de horas de vuelo anualmente como tripulantes de cabina, ni estarían cobrando el instructor y el examinador un complemento que retribuye precisamente el encuadramiento en un determinado colectivo.

46. Como refiere la AN, haciéndose eco en este caso de la jurisprudencia del TS, “en el caso de los convenios franja, la regla del último párrafo del art. 87.1 ET implica el abandono del parámetro de medición de la representatividad por la vía de las elecciones sindicales. Y esto se explica porque a éstas no se desarrollan de modo dissociado en atención a la pertenencia al grupo profesional. Por consiguiente, los resultados de tales elecciones no permitirían establecer el nivel de representatividad de los sindicatos en el ámbito del convenio de franja. De ahí que la ley imponga una votación a la que puedan concurrir como electores los trabajadores que ostenten las condiciones que definen su pertenencia al grupo cuyo perfil determina el ámbito del convenio, de suerte que sean esos trabajadores exclusivamente los que elijan a las secciones sindicales a las que otorgan la legitimación para negociar dicho convenio” [STS de 26 de noviembre de 2015 (Rec. 317/2014)]. Pero es que ni si quiera esta última circunstancia se observa en las presentes actuaciones, dado que en las elecciones sindicales, cuyos resultados se pretenden hacer valer para salvar la no realización de las asambleas de los trabajadores, la representación tuvo como objetivo no un único colectivo sino dos, los pilotos y los tripulantes de cabina”.

los cuales las partes negociadoras carecen de representatividad y que no reúnen unos requisitos mínimos de homogeneidad y coherencia con el resto del ámbito de aplicación”.

La cuestión es que, como señala con acierto el Tribunal, en esta ocasión sucede que “no estamos en puridad ante un problema de libertad de elección de la unidad de negociación, sino ante la necesaria concreción de si a la vista de los trabajadores que están sin convenio en la empresa Ryanair DAC se puede verificar dicha libertad de elección, o dicho de otra manera, si tienen los negociadores capacidad para elegir entre varias unidades de negociación posible; dado que si solo existe un colectivo cuyas condiciones pueden ser objeto de regulación, resulta meridianamente claro que las partes carecen de la posibilidad de elegir, al no existir al menos dos opciones posibles; de suerte que si lo que se negocia tiene como ámbito personal a un colectivo de trabajadores con perfil profesional específico, lo único que se puede negociar es un convenio de franja”⁴⁷, por lo que al no haberse acreditado la realización de las preceptivas y previas asambleas de los trabajadores lo que corresponde es declarar la nulidad de la constitución de la mesa de negociación del referido convenio colectivo estatutario. Como señalaba en páginas anteriores, por tanto, la referida libertad que hemos predicado de la negociación colectiva informal o extraestatutaria registra otros condicionantes, en el caso de la negociación colectiva estatutaria, consecuencia de su naturaleza de negociación colectiva de eficacia general, que aboca a conclusiones como a la que llega la AN cuando no se respetan escrupulosamente los dictados del Título III ET.

En segundo lugar, también es relevante, a los efectos de la presente reflexión, la firma, el 9 de abril 2025, del I Convenio de la empresa Azul Handling, entre la dirección de dicha compañía y, de nuevo, el sindicato CC.OO.⁴⁸. El interés en este caso radica en que esta compañía se encuentra participada al 100% por RYANAIR, y ha sido la mercantil a la que RYANAIR ha transferido todo el personal de asistencia en tierra que hasta esa fecha formaba parte de RYANAIR, junto con los pilotos y TCP de la misma. El convenio se pretende de aplicación preferente, desde el momento en que los firmantes del mismo consideran que mejora la regulación convencional existente, al vigente V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra

47. No en vano la AN precisa que: “De la prueba practicada esta Sala llega a la conclusión de que en el momento de la constitución de la mesa de negociación, ni la empresa Ryanair DAC ni el sindicato CCOO podían elegir entre el ámbito empresarial o inferior o el ámbito franja, carecían de dicha posibilidad de elección por cuanto solo existía un colectivo de trabajadores, los tripulantes de cabina. Concretándose como única unidad posible de negociación la conformada por los tripulantes de cabina, la negociación de las condiciones de trabajo debió y debe sujetarse a lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 87.1 del ET que reconoce legitimación para negociar a las secciones sindicales para negociar siempre que “hayan sido designadas mayoritariamente por sus representantes a través de votación personal, libre, directa y secreta”.

48. El pacto alcanzado en este caso resulta peculiar en su configuración, desde el momento en que su entrada en vigor se produce en régimen de ultraactividad, lo cual significa que las partes no aspiran a que se trate de una regulación convencional que tenga efectos durante un cierto tiempo, sino que desde el principio tiene un carácter provisional, a la espera de que se negocie y firme un convenio colectivo más duradero en el tiempo, y hay que presumir, con mayor participación sindical.

en aeropuertos⁴⁹, de aplicación a los trabajadores de AZUL HANDLING – convenio colectivo sectorial estatutario –. En última instancia, el acuerdo alcanzado en este caso parece que colmata en cierta manera las aspiraciones de RYANAIR de escapar a la acción de dicho V Convenio colectivo estatal, pues me permito recordar que, en su día, RYANAIR pretendió la no aplicación de este convenio, en su 2ª edición, alegando que esta mercantil no era una empresa de handling. Sin embargo, la AN, en su sentencia núm. 86/2012, de 13 de julio, concluyó que dicha compañía aérea se situaba dentro del ámbito de aplicación del referido convenio colectivo, toda vez que en el caso concreto resultaba irrelevante que su actividad principal fuera el transporte aéreo, cuando se había acreditado que contaba con trabajadores que realizaban tareas de autohandling en España, contratados en este país, y que carecían de convenio colectivo aplicable. En última instancia, creo que no es aventurado afirmar que este convenio colectivo alcanzado entre la empresa AZUL HANDLING y el sindicato CC.OO. – que ha contado con la oposición de otros sindicatos, como es el caso de UGT – es un fruto más de ese fructífero entendimiento comenzado hace unos años, cuando en 2022 RYANAIR y esta organización sindical firmaron aquel pacto colectivo informal o extraestatutario analizado en páginas anteriores.

5. Epílogo

En el periodo de tiempo transcurrido entre la remisión del presente artículo al comité de redacción de la revista y su publicación, se ha producido una novedad significativa en relación con la SAN (Sala de lo Social) núm. 163/2022, que aconseja incorporar el presente epílogo. Y es que, en el mes de junio de 2025, el TS ha resuelto el recurso de casación presentado por distintos sindicatos contra la referida SAN, dictando al efecto la STS (Sala de lo Social) núm. 523/2025, de 4 de junio. Pues bien, de la sentencia dictada, y a los efectos que aquí interesan, lo primero que hay que destacar es que el Alto Tribunal ha estimado parcialmente el recurso presentado, en favor de los sindicatos USO y UGT, al considerar que los pactos colectivos informales o extraestatutarios, firmados en este caso de forma sucesiva por la compañía RYANAIR y el sindicato CC.OO., han vulnerado la libertad sindical de dichos sindicatos, al incluir una cláusula en la que se establecía, como ya se ha indicado en páginas anteriores, que se condicionaba la aplicación de dichos acuerdos a la afiliación previa al sindicato CC.OO.⁵⁰, razón por la que declara la nulidad de la mencionada cláusula, al tiempo que condena a la empresa RYANAIR al abono de una indemnización de 7.501 € a los sindicatos USO y UGT en concepto de indemnización por la lesión del derecho fundamental a la libertad sindical. Con ello, el TS coincide en gran medida con el posicionamiento realizado por mi parte en el presente análisis, en el que, entre otras consideraciones, mostraba ya

49. BOE núm. 249, de 17 de octubre de 2022.

50. En concreto, recuerdo que la cláusula declarada nula es la siguiente: “[...]será de aplicación a todos los tripulantes de cabina empleados en Ryanair y CC.OO. (incluyendo afiliados a CC.OO. durante la duración del acuerdo), siendo el acuerdo aplicable desde el mes que se afilien al sindicato”.

mi discrepancia con que una cláusula como la declarada finalmente nula no constituyera una vulneración de la libertad sindical como defendió en su momento la AN.

¿Cuál han sido los principales argumentos esgrimidos en este caso por el TS para revocar parcialmente, en el sentido expuesto, la SAN?.

Para empezar el TS realiza una reflexión general sobre el derecho a la negociación colectiva, la relevancia de los pactos y acuerdos colectivos extraestatutarios o informales, su naturaleza jurídica, y cómo estos pueden afectar la negociación colectiva contemplada en el ET. De dicha reflexión me permito destacar en este momento los siguientes aspectos:

- a) Tras recordar los aspectos fundamentales de la jurisprudencia sobre el régimen jurídico de la negociación colectiva extraestatutaria, focalizada en la STS (Sala de lo Social) núm. 1064/2021, de 27 de octubre de 2021 – con cita de otras sentencias, particularmente la STS de 16 de julio de 2014 (Rec. 110/2013) –, el TS recuerda que la base de estos pactos o acuerdos colectivos extraestatutarios reside en la libertad contractual y en el art. 37.1 CE, señalando a tales efectos que “[...] la elección entre negociar un convenio estatutario o un pacto extraestatutario recae en la libertad de las partes involucradas”.
- b) Asimismo, y respecto de la cuestión de cómo juega el derecho a la negociación colectiva de un pacto o convenio extraestatutario cuando al mismo tiempo se está negociando un convenio colectivo estatutario, el TS realiza cuatro afirmaciones de interés: i) “[...] la coexistencia se sujeta a que el pacto extraestatutario no contraríe ni suplante la negociación estatutaria: no puede impedir la constitución de mesas negociadoras legales, ni desactivar el deber de negociar de buena fe, ni establecer condiciones inferiores a las garantizadas por un convenio estatutario vigente”; ii) “[...] mientras hay una negociación estatutaria, el pacto extraestatutario sólo será legítimo en la medida en que complemente o mejore los derechos de los trabajadores, pero no podrá erosionar la posición negociadora legal ni reducir las conquistas colectivas mínimas”; iii) “Nuestra jurisprudencia ha protegido el derecho de las representaciones legitimadas a promover un convenio estatutario aun cuando existan acuerdos extraestatutarios previos o simultáneos – con cita en este caso de la STS de 8 de junio de 2015 (rec. 246/2013) –; iv) tras descartar que la negociación desarrollada inicialmente por los sindicatos recurrentes con RYANAIR fuera una negociación colectiva de carácter estatutario, advierte que “[...] no existe una obligación legal para un empleador de convocar a todas las fuerzas sindicales para la negociación de un pacto extraestatutario” – con cita de la STS de 18 de septiembre de 2007 (rec. 52/2006).

En segundo lugar, y respecto de la cuestión nuclear de qué valoración puede hacerse de los pactos o acuerdos colectivos extraestatutarios firmados con el sindicato CC.OO., en los que se “potencia” la afiliación a este sindicato, el TS en este caso recuerda lo que es jurisprudencia asentada en nuestro país, tanto por parte del propio Tribunal como del TC, y en concreto:

- a) Que la nulidad de un pacto extraestatutario que favorece la afiliación es consecuencia de la existencia de una vulneración la libertad sindical, la cual concurre cuando se produce una

presión indirecta para la afiliación de los trabajadores a una determinada asociación sindical, lo cual sitúa a un sindicato en una posición superior a los demás, lo que en definitiva es un acto de presión o injerencia lesivo a la libertad sindical (STS núm. 6/2020, de 8 de enero (Rec. 216/2018)).

- b) Que la “[...] extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron, no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la voluntad de quienes en él no participaron, pero la adhesión de estos, como adhesión libre, no puede ser en ningún caso cuestionada, ni necesita para ejercerse que el convenio mismo la prevea, por lo que en ningún caso puede imputarse a tales cláusulas, Jurídicamente irrelevantes, la lesión de un derecho ajeno” (STC 108/1989).

Al mismo tiempo, el TS establece las siguientes conclusiones sobre el caso concreto:

- a) “[...] un acuerdo extraestatutario puede limitar sus efectos a determinados trabajadores (por ejemplo, firmantes o adheridos voluntariamente), dado su carácter meramente contractual”;
- b) “[...] no puede establecer como requisito obligatorio para beneficiarse del acuerdo una condición discriminatoria, como la afiliación a un sindicato determinado”;
- c) asimismo, el pacto extraestatutario “[...] debe permitir la incorporación individual de los no afiliados, pues la adhesión libre ‘no puede ser en ningún caso cuestionada, ni necesita para ejercerse que el convenio mismo la prevea’”;
- d) por último, condicionar “[...] el acceso a los beneficios del acuerdo a pertenecer a un sindicato concreto ha de entenderse que vulnera la libertad sindical y el principio de igualdad, al establecer un trato diferencial por razones de afiliación sindical”.

En definitiva, concluye el TS que la cláusula enjuiciada debe considerarse nula por vulnerar la libertad sindical, como ya también he sostenido en este artículo, pero advirtiendo, eso sí, que “[...] La nulidad de esta cláusula no contamina el resto de los Acuerdos, cuya impugnación general ha sido rechazada [...]”. Por tanto, los demás acuerdos alcanzados entre la empresa RYANAIR y el sindicato CC.OO. deben considerarse vigentes. Y habrá que considerar que los TCP de la compañía podrán beneficiarse de los acuerdos alcanzados, si así lo solicitan, pero sin que deban afiliarse al sindicato CC.OO.

Un último apunte de actualidad para terminar, que también considero de interés en este caso. Con fecha 20 de mayo de 2025, por tanto antes de que se dictara la STS de 4 de junio de 2025, que revoca parcialmente la SAN núm. 163/2022, la prensa española trasladó la siguiente noticia: “Ryanair rebajará salarios a los no afiliados a CCOO desde el próximo 1 de junio”⁵¹. En el artículo periodístico se indicaba en concreto lo siguiente: “Los tripulantes de cabina (TCP) de Ryanair en España verán cómo en la próxima nómina de junio las cantidades que cobran pueden verse alteradas, así como los tiempos de trabajo en función de si están afiliados o no a CCOO. La compañía

51. Puede consultarse en: https://www.elmundo.es/economia/2025/05/20/682b78a2fc6c83f14b8b458a.html?intcmp=parati_portada.

remitió la semana pasada un último aviso por correo electrónico a este colectivo para indicarles, en mayúsculas, “si no actúas, tu paga se reduce desde el 1 de junio de 2025 y tu roster (programa de trabajo) a 5/25/3”.

¿Qué valoración jurídica puede hacerse de este comportamiento empresarial?. Una primera idea: la empresa está trasladando el mensaje de que, si los trabajadores no se incorporan al acuerdo negociado con CC.OO., y ello exige la afiliación previa a dicho sindicato, los mismos pueden ver reducido su salario. Una segunda idea: este mensaje de la empresa, a mi juicio, implica una nueva vulneración de la libertad sindical individual de los trabajadores, pues en un país donde además la Constitución garantiza en el art. 28 la libertad sindical negativa – derecho a no afiliarse a un sindicato si no se desea –, no es admisible jurídicamente este tipo de actuaciones que condicionan el salario a la afiliación.