



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL  
MADRID**

SENTENCIA: 00215/2021

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia**

**SENTENCIA Nº 215/2021**

**Fecha de Juicio:** 28/9/2021

**Fecha Sentencia:** 18/10/2021

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000292 /2020

**Proc. Acumulados:** 293/2020

**Materia:** CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente:**

**Demandante/s:** SITCPLA (SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS), SINDICATO UNION SINDICAL OBRERA TRANSPORTE AEREO (USO-STA)

**Demandado/s:** SEPLA, RYANAIR DAC

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia:** *Impugnación de MSCT adoptada por la empresa Ryanair. Existencia de tal MSCT, infracción de los más elementales deberes de buena fe información y documentación.*



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

-

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

**Correo electrónico:**

Equipo/usuario: MAD

**NIG:** 28079 24 4 2020 0000298

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000292 /2020**

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente Ilmo. Sr:**

**SENTENCIA 215/2021**

**ILMA. SRA.PRESIDENTA:**

**ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:**

En MADRID, a dieciocho de octubre de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000292/2020 y acumulado 293/2020 seguido por demandas de SITCPLA (SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS) y SINDICATO UNION SINDICAL OBRERA TRANSPORTE AEREO (USO-STA) (Letrada  
- ) contra RYANAIR DAC (Letrado



SEPLA (Letrado  
Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D.

sobre CONFLICTO COLECTIVO.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.** - Según consta en autos, el día 14.08.2020 se presentó demanda por SITCPLA (SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS), sobre CONFLICTO COLECTIVO, dicha demanda fue registrada con el número 292/2020.

Ese mismo día se presentó demanda por parte de USO sobre conflicto colectivo que fue registrada con el número 293/2.020.

**Segundo.** Por Auto de fecha 14 de septiembre de 2.020 se acordó acumular a la demanda registrada bajo el número 292/20 la demanda registrada bajo el número 293/20 fijándose como fecha para los actos de conciliación y en su caso juicio el día 11-3-2.021.

De común acuerdo entre las partes solicitaron la suspensión de la vista fijándose la misma para el día 29 de septiembre de 2.021.

**Tercero.** Los actos de conciliación y juicio tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

La letrada de USO y SITPCLA se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la NULIDAD de la medida de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo al colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros o SUBSIDIARIAMENTE INJUSTIFICADA la medida revocando y dejando sin efecto alguno la misma y condenando a RYANAIR DAC a estar y pasar por dicha declaración, reponiendo a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo.

En sustento de su petición refirió que ya desde el inicio del mes de mayo de 2.020 por parte de la demandada se mostró su intención de reducir el salario de los TCP, emitiendo comunicados y manteniendo reuniones informales con representantes de los sindicatos actores llegando a remitir el día 15 de dicho mes la empresa un correo en el que pretendía que los mismos suscribiesen un acuerdo de reducción salarial y ajuste laboral con una duración de cinco años, lo que fue respondido por la representación sindical que debería llevarse a cabo mediante los cauces legales previstos en el E.T.

Refirió que la empresa se dirigió a los trabajadores el día 29 de mayo conminándoles a conformar una CRT, formándose finalmente la misma, no sin

controversia, por secciones sindicales estando representados los sindicatos USO, SITCPLA y SEPLA con 4 miembros por cada uno de ellos.

Tras exponer las vicisitudes del periodo de consultas- información proporcionada por la empresa- parte de ella en lengua inglesa-, solicitud de información de la RLT y modo en que fue atendida por la empresa, refirió que la decisión de MSCT se notificó el día 17 -7-2.020.

Denunció que la empresa continuó negociando con SEPLA alcanzando un acuerdo para el colectivo de pilotos, así como que habiendo desistido del cambio de turnos de secuencia 5 días de trabajo 3 descanso a una secuencia 4-3, finalmente y partir del mes de octubre mediante acuerdos individuales impuso tal secuencia, así como que a través de las denominadas agencias ha trasladado desde el extranjero a bases españolas a trabajadores para cubrir puestos de trabajo cuyos titulares se encontraban en situación de ERTE.

Consideró que la decisión extintiva debía ser calificada como nula o injustificada por las siguientes razones:

1.- mala fe negocial por parte de la empresa evidenciada en la documentación entregada y en la no atendida existiendo ya una decisión predeterminada por la empresa similar a la que había adoptado en otros Estados;

2. negociación por franja de la MSCT al haber negociado con el sindicato de pilotos SEPLA.

3.- inexistencia de causas;

4.- entrega de la documentación en inglés;

5.- negativa de la empresa a compensar a los integrantes de la CRT.

El letrado de Ryanair se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma.

En primer lugar, negó que la medida adoptada pudiera ser tildada de MSCT ya que a lo largo de la implementación de la misma va a suponer un incremento salarial para los afectados.

Defendió la buena fe patronal, la existencia de las causas detalladas en la memoria y en el informe técnico, así como el cumplimiento de la empresa con los deberes de información y documentación, así como la necesidad de la medida para garantizar la competitividad de la empresa.

Igualmente destacó la licitud de los acuerdos libremente adoptados con SEPLA, y con los TCPS individualmente considerados, estos últimos para modificar la secuencia de días de trabajo días de descanso.

**Cuarto.** - En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.** - Damos por reproducido el Acuerdo de fin de huelga suscrito el día 9-1-2019 entre la demandada en los sindicatos actores en el que se reconoce a los mismos la representatividad y la implantación suficiente entre el colectivo de TCPs de Ryanair. - documental de las actoras presentada en el acto del juicio, y en todo caso conforme. -

**SEGUNDO.** - El día 1 de mayo de 2020 Ryanair DAC dirigió un mensaje de correo electrónico a las secciones sindicales en lengua inglesa los siguientes términos:

*“La crisis del C19 ha provocado la peor caída en la historia de la aviación. Incluso cuando las operaciones de vuelo limitadas regresen con el levantamiento de las restricciones del Gobierno en los próximos meses, nuestras bases españolas no volverán a tener un horario completo. Estimamos que en el mejor de los casos podríamos lograr una restauración del 40% al 50% de la capacidad este verano, pero con el debilitamiento de la demanda de los consumidores, lo más pronto que veremos una recuperación a los niveles de pasajeros anteriores al C19 es el verano de 2022. Como sabrán, BA anunció 12.000 despidos el martes que siguieron de cerca a anuncios similares de Lufthansa (10.000 pérdidas de empleo), SAS (5.000) y Noruega (4.000) que han cerrado todas sus bases españolas.*

*Ahora enfrentamos un nuevo y distorsionado panorama competitivo en el que los ineficientes transportistas de bandera se dedicarán a la venta por debajo del costo sostenido por 30 mil millones de euros en ayudas estatales de los gobiernos nacionales. Ryanair no es una aerolínea de bandera y no recibiremos ninguna de esas ayudas estatales selectivas y debemos depender de nuestros propios recursos para sobrevivir. Esta nueva realidad de reducción de vuelos, menor demanda y menores tarifas significa que debemos hacer cambios difíciles en todo el negocio.*

*Estimamos que se necesitarán hasta 3.000 recortes de empleo y/o recortes salariales de hasta el 20% en toda la red. Estamos recortando puestos de trabajo en nuestra oficina central y Michael O’Leary ha acordado extender su recorte de 50% de salario hasta el 21 de marzo.*

*Trabajaremos con la USO en cómo estos recortes pueden aplicarse en España y cómo podemos minimizar la pérdida de puestos de trabajo para nuestra tripulación española. Hemos llegado a un acuerdo con la USO y SITCPLA sobre la reducción de trabajo y los pagos anticipados para abril y mayo que expira este mes y a medida que nos acercamos a finales de mayo, tenemos que trabajar estrechamente en cómo gestionar el importante superávit de la tripulación en nuestras bases españolas para que podamos preservar el mayor número de puestos de trabajo posible.*

Nos pondremos en contacto con ustedes en los próximos días para concertar una reunión de consulta para comenzar las negociaciones sobre cómo tratar este excedente de tripulación.

*Trabajaremos con ahínco para salvar el mayor número de puestos de trabajo posible, pero debemos hacer frente a la realidad de un menor número de pasajeros, horarios de vuelo restringidos y un nuevo panorama competitivo de reducción de la demanda combinado con la ineficiencia de las compañías de bandera que están siendo apuntaladas con miles de millones de euros en apoyos que les permitirán dedicarse a la venta por debajo del coste.”- descriptor 94-*

Ese mismo día se dirigió a la plantilla mediante un “MEMO” publicado en la intranet en que se decía lo siguiente:

*“Estimados colegas,*

*Hoy hemos puesto al día al mercado (ver adjunto) sobre nuestro plan de vuelta al servicio, las reducciones de tráfico, el descenso de la demanda de los clientes, las restricciones gubernamentales a los viajes y nuestro reto de competir con las aerolíneas que están siendo rescatadas con más de 30.000 millones de euros de subvenciones estatales. En los últimos días, nuestros competidores han anunciado importantes recortes de empleo, el último de los cuales ha sido BA, que ha anunciado la pérdida de 12.000 puestos de trabajo.*

*En este contexto, tenemos previsto operar con menos aviones en verano e invierno de 20 y, potencialmente, en verano de 21 y más allá, mientras nos ajustamos a la menor demanda de los consumidores, a los grandes descuentos en los precios y a la reducción de las entregas de aviones. Nuestras mejores estimaciones son que el volumen de pasajeros no volverá a los niveles anteriores a Covid-19 hasta el verano de 2022 como muy pronto.*

*Comenzaremos a consultar a los sindicatos de pilotos y tripulantes de cabina a partir de la próxima semana y estudiaremos sus propuestas, pero esta reducción de la actividad significará, por desgracia, que los excedentes de tripulación provocarán la pérdida de hasta 3.000 puestos de trabajo y/o recortes salariales de hasta el 20%, mientras ajustamos nuestras operaciones para ser competitivos a largo plazo.*

*Ahora estamos compitiendo con aerolíneas subvencionadas por sus gobiernos con más de 30.000 millones de euros para ayudarles a vender billetes por debajo del coste. Esperamos que los sindicatos con los que hemos trabajado en las ayudas a las nóminas para abril y mayo aborden estas negociaciones de buena fe, de modo que podamos ofrecer seguridad más allá del 31 de mayo, cuando esas ayudas están listas para desaparecer y asegurar el máximo número de puestos de trabajo a largo plazo. Les mantendremos informados periódicamente sobre estas reuniones de consulta a medida que se produzcan.*

*Nuestros planes de reanudar los servicios de vuelo dependen claramente de que los gobiernos de la UE permitan nuevos vuelos regulares a finales de junio o principios de julio, de acuerdo con las restricciones para limitar la propagación del virus Covid-19. Cuando nuestros vuelos vuelvan, esperamos operar no más del 40% al 50% de los niveles normales en julio y/o agosto, de nuevo sujeto a la demanda de los consumidores. Esperamos que los pasajeros y nuestra tripulación de cabina*

tengan que llevar mascarillas (que cubran la boca y la nariz) en todo momento a bordo y en las terminales del aeropuerto.

Todos nuestros aviones se desinfectarán a diario. Todas las ventas a bordo se realizarán únicamente con tarjeta de crédito (no se venderá en efectivo) para limitar el contacto físico con los pasajeros. También se suspenderán los controles de las tarjetas de embarque a la entrada de los aviones. También se agilizará la presentación de informes directamente en el avión, eliminando la interacción innecesaria en las salas de la tripulación.

Todos volveremos a una industria aérea muy cambiada y tardaremos en recuperar la confianza de los pasajeros. Los próximos 12 meses, en particular, serán muy difíciles. Tengan la seguridad de que haremos todo lo que esté en nuestra mano para minimizar el impacto de esta crisis sin precedentes de Covid-19 en los puestos de trabajo de nuestra gente, pero desgraciadamente el nuevo panorama de nuestra industria, con una actividad reducida, significa menos empleo para nuestras tripulaciones.

Manténganse seguros, cuídense a sí mismos y a los demás. Saludos cordiales". - descriptor 94-

**TERCERO.** - Tras mantener una conferencia telefónica el día 8 de mayo de 2020 con el Director de Recursos Humanos de Ryanair DAC (Durrell Hughes) los distintos sindicatos con representación en la Compañía a nivel Europeo emitieron un comunicado en los siguientes términos:

*"El 1 de mayo, Día Internacional de los Trabajadores, Ryanair emitió un memorándum titulado "Vuelta al trabajo" para todo su personal.*

*En esta nota, Ryanair explicaba que, al igual que otras compañías aéreas, la crisis de COVID 19 les perjudicaba. La compañía también explicaba que, para superar esta crisis, sería necesaria la pérdida de hasta 3.000 puestos de trabajo y recortes salariales de hasta el 20%, y que a su debido tiempo se pondría en contacto con los distintos sindicatos de Europa.*

*Una semana después, se organizaron conferencias telefónicas con los distintos sindicatos.*

*Gracias a nuestra red europea y a la comunicación, nos dimos cuenta de que la propuesta de Ryanair era la misma en todas partes: recortes salariales (¡qué sorpresa!); y que teníamos unos días para ponernos de acuerdo.*

*Defendemos la protección de los puestos de trabajo, incluyendo a los trabajadores de las agencias, y la salvaguarda de la remuneración, ya que muchos tripulantes de cabina, especialmente los que tienen los salarios más bajos, no podrían sobrevivir a los recortes salariales propuestos.*

*No aceptamos esta forma de proceder. ¿Es "el plan" tan simple como forzar cambios permanentes para una crisis larga pero temporal en una subasta/licitación perversa? No, gracias. Otras compañías (por ejemplo, EZY) están tomando decisiones radicalmente diferentes, acordadas con todo el equipo europeo.*

*No dejaremos de insistir en que no se trata de una crisis de altos salarios sino de baja o falta de producción. No vamos a capear el temporal, aunque trabajemos gratis o paguemos por trabajar.*

*Pedimos a Ryanair que haga las cosas bien, es decir, que siga las normas que se aplican cuando se anuncian grandes despidos, en lugar de intentar ponernos en competencia y dividirnos. (Divide y vencerás, una vez más).*

*Exigimos a Ryanair que nos presente, tal y como están las cosas actualmente, cuáles son sus intenciones, en cuanto a volumen de empleo para el futuro y que explique la situación que ha llevado al anuncio de 3000 despidos.*

*Estamos abiertos al diálogo con la empresa, pero necesitamos que Ryanair ponga sus cartas sobre la mesa y nos presente una situación cuantificada en cada país, para poder discutir el futuro de la empresa y el empleo de sus trabajadores con conocimiento de causa.*

*Creemos que esta forma de proceder, que consiste en preguntar a cada sindicato de los distintos países europeos qué concesiones salariales están dispuestos a hacer, es perversa y, además, va en contra de todas las normas nacionales y europeas sobre reestructuración.”- descriptor 96-*

**CUARTO.** - El día 14-5-2.020 USO y SITCPLA remitieron correo a \_\_\_\_\_ en los siguientes términos:

*“Para/To:*

*Estimado/Dear*

*Gracias por su tiempo el viernes pasado en el que expresó la preocupación actual de Ryanair por la situación actual de COVID-19. En esta reunión usted explicó en líneas muy generales su situación económica, la situación actual del mercado y las consecuencias que esto tendría para su tripulación. Celebramos una conferencia telefónica de una hora de duración en la que no tuvimos tiempo de hacer ninguna pregunta y las pocas preguntas que hicimos fueron respondidas con la falta de una respuesta clara y una definición vaga de lo que Ryanair estaba planeando.*

*Se afirmó que a Ryanair le preocupaba que otras aerolíneas como British Airways, Air France, KLM estaban siendo financiadas por el Estado y que esto pondría a Ryanair en un contexto difícil para competir a nivel de precios. Debido a esto, usted declaró que se trataba de una cuestión urgente que debía ser abordada lo antes posible para garantizar la supervivencia de la compañía. Por otra parte, tenemos el ejemplo de Easyjet (competidor directo de Ryanair) y no se discutió nada al respecto, que aún no han planteado la preocupación por los despidos ni los recortes salariales.*

*Por supuesto, tenemos el objetivo de ayudar y abordar las áreas donde sea posible para asegurar el sustento de todos los trabajadores, así como los intereses de la empresa, sin embargo, por supuesto, no debemos hacerlo a cualquier coste, y menos cuando no hay datos que se presenten con información objetiva. Ya hemos aprendido de experiencias anteriores que los procesos deben seguirse de acuerdo con la legislación local, se debe dar información, y esto tiene que ser para la mejora de todas las partes involucradas.*

*Podemos empezar, como mínimo, a prorrogar el acuerdo firmado por Ryanair y los sindicatos (el 31 de marzo) que trata de la tripulación en ERTE hasta el 30 de mayo. Con la aprobación del Real Decreto 18/2020, este ERTE puede ser aplicado y prorrogado hasta el 30 de junio para todos los trabajadores españoles afectados por el COVID-19 (fuerza mayor).*

*Sepan que estamos aquí para dialogar con ustedes y encontrar soluciones reales a problemas reales, sin embargo, debemos insistir en que esto se haga con*

las herramientas legales correctas y de buena fe por ambas partes. Hay múltiples mecanismos y accesorios para todos nosotros, pero deben estar con todo sobre la mesa y Ryanair debe entender que estos mecanismos y accesorios deben ser aplicados, especialmente cuando se plantean los despidos.

Con el fin de llegar a cualquier tipo de diálogo y negociación le pedimos que presente propuestas claras y toda la información relevante ya que sin ellas es casi imposible iniciar cualquier tipo de discusión.

Esperamos una respuesta de ustedes en breve para continuar el diálogo sobre estos asuntos que son tan importantes para ustedes y sus trabajadores.”- descripción 97-.

**QUINTO.** - El día 15 de mayo de 2.020 remite correo electrónico a Uso Y SITCPLA en los siguientes términos:

“Le escribimos en relación con la reunión del 8 de mayo y su carta del 14 de mayo.

La pandemia sin precedentes de Covid-19 ha dejado en tierra el 99% de nuestros vuelos y ha alterado drásticamente nuestra industria en los próximos años. Los cuadros que figuran a continuación reflejan la crisis a la que se enfrenta nuestra industria, con pérdidas de puestos de trabajo sin precedentes, quiebras de aerolíneas y ayudas estatales ilegales, que permitirán a las compañías aéreas de bandera distorsionar el mercado con ventas por debajo del coste.

<b>Más de 40.000 trabajos perdidos</b>		<b>Más de 30 billones de euros en ayudas estatales</b>	
British Airways	12,000	Lufthansa	€ 12.4bn
Lufthansa	10,000	AF-KLM	€ 10.1bn
SAS	7,000	Alitalia	€ 3.5bn
Norwegian	4,200	TUI	€ 1.8bn
Virgin Atlantic	3,200	Iberia	€ 1.1bn
Ryanair	3,000	SAS	€ 0.8bn
Flybe	2,000		
Wizz Air	1,000		

Esperamos recuperar aproximadamente el 40% de nuestra capacidad en julio, pero sigue habiendo una gran incertidumbre en cuanto a la disposición de los clientes a volar, especialmente si hay un enfoque desarticulado entre los Gobiernos de la UE sobre las restricciones sanitarias/de viaje. En julio habremos tenido 4 meses de cero vuelos, pasajeros e ingresos, mientras los competidores reciben miles de millones de ayudas estatales para vender por debajo del coste. Como sabrán, esta semana, el director ejecutivo de IAG, Willie Walsh, confirmó al Parlamento británico que la empresa matriz de Vueling está luchando por su vida. El simple hecho es que estamos en una batalla por la supervivencia a largo plazo que requiere cambios drásticos y ahorros de costes sustanciales en todas las áreas de nuestro negocio durante los próximos 2 a 5 años, que es la opinión consensuada entre la mayoría de los expertos y analistas de la industria sobre cuánto tiempo llevará la recuperación de Covid-19.

Como dejamos claro en nuestra consulta, debemos reducir los costes unitarios para soportar este prolongado periodo de fa res aún más bajas. El Grupo Ryanair ha perdido más de 100 millones de euros en el primer trimestre de este año, cuando normalmente habríamos obtenido beneficios. La propuesta de Ryanair es un recorte salarial del 10% para nuestra tripulación española, a la vez que se reduce el número de empleados para hacer frente a esta menor actividad. También, como parte de este proceso, requerimos mejoras adicionales en la productividad para aumentar la eficiencia, ya que estamos obligados a hacer más con menos para mantener la ventaja de costes de Ryanair, de la que dependen todos nuestros puestos de trabajo.

Dada la urgencia de la crisis a la que nos enfrentamos, buscamos propuestas del SITCPLA sobre estos recortes salariales del 10% y eficiencias para el 12 de mayo. Es decepcionante para Ryanair y para nuestra tripulación española que en lugar de comprometerse, su equipo esperara hasta ayer por la tarde (14 de mayo) para confirmar que no presentarían ninguna propuesta.

Sin perspectivas de puestos de trabajo alternativos para los tripulantes en España, sabemos que nuestros tripulantes reconocen la necesidad de ayudar en este momento crítico, de ahorrar costes y de preservar el máximo número de puestos de trabajo para que, cuando vuelvan los tiempos mejores, el mayor número posible de tripulantes siga trabajando.

Adjuntamos nuestra propuesta de acuerdo sobre los recortes salariales y las mejoras de productividad exigidas a nuestra tripulación con base en España. Se trata del mínimo necesario para conseguir la base de costes requerida para mantener nuestras bases españolas en el nuevo entorno competitivo de reducción de la demanda de pasajeros y distorsión de la competencia debido a las ayudas estatales. Las propuestas incluyen:

- Reducción del 10% de todos los salarios, fijos y variables
- Restablecimiento de los salarios durante 5 años sin otros aumentos salariales o de costes durante esos 5 años
- Reducción de los salarios de los nuevos empleados
- Flexibilidad adicional en los turnos de trabajo, incluyendo una proporción de turnos de invierno 4:3 en los que los vuelos se concentran en los fines de semana

Las decisiones finales sobre la asignación de aviones y los turnos están sujetas a las negociaciones comerciales, pero el análisis inicial de nuestros horarios propuestos hasta marzo de 2021 muestra un excedente potencial de 351 tripulantes de cabina en España. Para ser claros, si SITCPLA no se compromete urgentemente, pasaremos a iniciar los despidos para maximizar el ahorro de costes en lugar de intentar acordar reducciones de costes en los salarios y eficiencias mientras trabajamos con ustedes para minimizar las pérdidas de puestos de trabajo. Si no podemos acordar las propuestas sensatas adjuntas, también procederemos a ahorrar costes de otras maneras (incluyendo más solicitudes de fuerza mayor/suspensión temporal y la fuerza mayor rasterizada en los acuerdos base existentes), pero nuestra preferencia es trabajar juntos para lograr este resultado. Como saben, a partir del 1 de junio, la empresa no hará pagos anticipados además de las ayudas estatales, por lo que es importante que nos movamos rápidamente para dar a nuestra tripulación más seguridad sobre la vuelta al servicio en España.

Esto no es algo que SITCPLA pueda simplemente ignorar o retrasar. Estamos luchando por la supervivencia a largo plazo de nuestra aerolínea. Escucharemos sus

*propuestas sobre la entrega del acuerdo adjunto que es una base para compartir el dolor de Covid-19 para minimizar los recortes de empleo. Necesitamos saber si van a comprometerse de forma constructiva con las propuestas adjuntas para conseguir ahorros inmediatos y a largo plazo en las nóminas y minimizar la pérdida de puestos de trabajo.*

*Si no tenemos una respuesta seria sobre el acuerdo adjunto antes del próximo martes (19 de mayo), procederemos directamente a iniciar los despidos de acuerdo con nuestras obligaciones legales y a conseguir recortes de costes a través de los contratos individuales existentes y los acuerdos básicos.*

*Cordialmente,”*

En dicho correo se presentaba la siguiente propuesta de Acuerdo para que fuera firmado por los referidos Sindicatos:

***“ACUERDO DE EMERGENCIA ENTRE RYANAIR Y SITCPLA/ USO EN RESPUESTA A LA CRISIS DEL COVID-19***

*1 de junio de 2020 - 30 de junio de 2025*

*Sujeto a la aprobación del Consejo de Administración de Ryanair*

*La crisis del COVID-19 tendrá un efecto a largo plazo y profundamente negativo en el negocio y las personas de Ryanair. La compañía y SITCPLA/ USO han dado prioridad a salvar el mayor número posible de puestos de trabajo de los tripulantes de cabina, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de reducir significativamente los costes para permitir que el negocio siga siendo competitivo en este nuevo entorno de tarifas más bajas, complejidad operativa adicional y distorsión de la competencia debido a que los competidores ineficientes se dedican a vender por debajo de los costes apoyados por las ayudas estatales.*

*Se acuerdan las siguientes medidas*

***A. Despidos***

*Ryanair trabajará con SITCPLA/ USO para implementar los siguientes ahorros de costes para minimizar los despidos de nuestra tripulación de cabina española.*

*En este apartado se detalla lo acordado en materia de personal para minimizar los despidos en España, pero en ausencia de un acuerdo sobre el ahorro de costes, Ryanair no tendrá opción de iniciar los despidos hasta el potencial excedente de 351 tripulantes de cabina en España, cumpliendo con cualquier requisito de despido colectivo bajo el Estatuto de los Trabajadores español.*

***B. Vigencia***

*Este acuerdo comenzará el 01 de junio de 2020 y finalizará el 30 de junio de 2025.*

***C. Retribución:***

*1. Todos los elementos salariales existentes se reducen en un 10% a partir del 1 de julio de 2020. Esto incluye, entre otros, el salario base, el salario sectorial, los complementos (incluidos los complementos de formación) y las tasas diarias de formación. El complemento de productividad deja de pagarse.*

*2. El restablecimiento salarial se aplicará a lo largo de los 5 años de vigencia del convenio en cinco incrementos iguales, comenzando el 1 de julio de 2021, de forma que el 1 de julio de 2025 se restablecerán totalmente los recortes salariales del punto 1.*

3. La empresa fijará la retribución de los nuevos trabajadores (incluidos los contratados externamente), que supondrá una nueva reducción del 10%.

4. No habrá incrementos salariales ni de costes ni reclamaciones salariales entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2025.

5. No habrá obligación por parte de Ryanair de hacer la transición de la tripulación de agencia a empleo directo durante la duración de este acuerdo.

6. No habrá futuras promociones a JCSS. Se podrá exigir a los CSA existentes que completen la formación en CSS para operar como números uno ad-hoc. Los CSA que operen como números uno ad-hoc cobrarán su salario fijo normal (reducido en un 10% según el punto 1 anterior), pero recibirán la tasa de salario sectorial de CSS para los vuelos operados como números uno.

7. La tripulación que se reincorpore al trabajo durante la rampa (de junio a septiembre) será remunerada proporcionalmente por el trabajo realizado.

*D. Disposiciones sobre la distribución y la productividad:*

Con el fin de mantener el roster 5/3 (hasta el momento en que el roster 5/3 expire de acuerdo con el acuerdo base existente) y maximizar la eficiencia tanto para el personal de cabina de como para la compañía, los acuerdos de rostering se modifican de la siguiente manera:

1. Para garantizar la productividad y maximizar los ingresos de la tripulación en concepto de retribución variable, una parte de los tripulantes de cabina de algunas bases deberán operar con un roster 4/3 de invierno. Los acuerdos específicos, incluyendo cómo se distribuye entre los tripulantes de cabina en bases particulares, serán acordados.

2. Para facilitar la vuelta al servicio, hasta el 21 de marzo las listas sólo podrán publicarse durante 1 o 2 semanas (antes de las 17:00 horas de cada viernes) en lugar de las 4 semanas habituales. Las semanas 3 y 4 deben considerarse únicamente como provisionales y sujetas a cambios.

3. Para mejorar la productividad, cualquier ausencia no autorizada (es decir, enfermedad no certificada, no presentación o incumplimiento del procedimiento de notificación de ausencias) se recuperará en las listas subsiguientes mediante ajustes del roster a los días libres programados si es necesario. De este modo se garantiza que el pequeño número de tripulantes que perturban la lista de turnos y a sus colegas innecesariamente con poca antelación, recuperen los días en la lista de turnos del mes siguiente.

4. Para garantizar una cobertura suficiente, la tripulación deberá solicitar el 80% del total de sus vacaciones anuales antes del 30 de junio de cada año, de lo contrario podrán ser asignadas.”- descripción 98-.

**SEXTO.** - Dicha propuesta fue respondida por los referidos sindicatos en los siguientes términos el día 16 de mayo de 2020:

“Querido Sr.

Gracias por tomarse su tiempo y dar su respuesta a nuestra carta enviada el jueves, con respecto al posible despido de 3000 tripulantes. También estamos acostumbrados a ver que tiende a haber un malentendido con lo que se dice y lo que usted cree que se dice.

En la llamada que hicimos el 8 de mayo, usted confirmó que Ryanair cumpliría plenamente con la legislación española y el Estatuto de los Trabajadores.

*Sorprendentemente, su carta de hoy va más allá, amenazando a Sitcpla y USO con iniciar los despidos entre la tripulación de cabina española si no recibe una respuesta nuestra para el próximo martes. Por si no lo sabe, la legislación española no contempla tales acciones.*

*En cuanto a todos los temas de su carta relacionados con el número de personal y los salarios no podemos ser más precisos que la sentencia producida por la Audiencia Nacional el pasado 25 de marzo, en la que la Justicia española le regañó abrumadoramente y dio una lección a su personal de RR.HH. sobre cómo cumplir con la Ley española.*

*Podemos empezar, como mínimo, a prorrogar el acuerdo firmado por Ryanair y los sindicatos (el 31 de marzo) que trata de la tripulación de ERTE hasta el 31 de mayo. Con la aprobación del Real Decreto 18/2020, este ERTE puede ser aplicado y prorrogado hasta el 30 de junio para todos los trabajadores españoles afectados por el COVID-19 (fuerza mayor).*

*En resumen: no aceptaremos declaraciones intimidatorias o que infrinjan la ley y creíamos que había aprendido la lección.*

*Lo que pasa es que usted ha enviado una imposición unilateral y de nuevo nos vemos obligados a recordarle que este debe ser un proceso razonado y negociado y para el bien de todas las partes implicadas.*

*Saludos cordiales.” – descripción 149-.*

**SÉPTIMO.** - El día 28 de mayo las secciones sindicales de USO y SITPCLA remitieron nueva carta a Ryanair en los siguientes términos:

*Propuesta USO y SITCPLA – Ryanair COVID-19*

*Sujeto a la aprobación (voto) de todos los Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Ryanair, Workforce y Crewlink, con base permanente en España*

*Entendiendo la situación de emergencia que vive el sector aéreo y con vistas a llegar a un acuerdo entre los sindicatos de TCPs en España, USO y SITCPLA, y Ryanair, de forma a que se puedan paliar los efectos negativos de la crisis provocada por la pandemia COVID-19, siguiendo y cumpliendo totalmente todos los trámites legales que marca el Estatuto de los Trabajadores, proponemos:*

*1. Apertura inmediata del procedimiento legal apropiado por parte de Ryanair DAC, bajo el amparo y la protección del Estatuto de los Trabajadores, dando inicio a las negociaciones oportunas con la buena fe necesaria por parte de todos los actores, partes social y patronal, involucrados en dicho procedimiento.*

*2. Ryanair DAC debe presentar la documentación pertinente para demostrar la efectiva necesidad de recortes salariales durante 5 años, tal y como marcan la ley laboral española – Estatuto de los Trabajadores – añadiendo el pedido expreso, por la parte social, de un estudio de viabilidad de Ryanair para los próximos 5 años, efectuado por KPMG (que es el auditor de Ryanair desde 1985).*

*3. Tras un análisis detallado tanto del estudio de KPMG como de la demás documentación, si se prevén pérdidas en el Grupo Ryanair Airlines en algunos o todos los próximos años hasta el año de 2025, USO y SITCPLA podrían estar en la disposición de proponer las siguientes medidas, siempre en el seno de una negociación bajo el amparo y protección del Estatuto de los Trabajadores, buena fe y con vistas a salvar todos los puestos de trabajo de TCPs de Ryanair, Workforce y Crewlink con base permanente en España :*

a. El Grupo Ryanair Airlines se compromete a congelar la formación y contratación indirecta (por agencias y/o ETTs) de nuevos TCPs, hasta nuevo aviso;

b. Todos los traslados a España serán congelados y, los TCPs con base permanente fuera de España que estén temporalmente en bases Españolas del Grupo Ryanair Airlines, deben volver de inmediato a sus bases permanentes de origen;

c. Los TCPs aceptan un recorte de hasta un 10% sobre sus salarios mensuales brutos, siendo que los importes que se recauden de estos recortes tengan carácter temporal y sean considerados como una ayuda (préstamo) por parte de los TCPs a Ryanair, hasta el final del último ejercicio del Grupo Ryanair Airlines con pérdidas declaradas.

d. Revertir los recortes propuestos arriba inmediatamente después del primer año fiscal con, por lo menos, 100 millones de euros de beneficios declarados por el Grupo Ryanair Airlines y siempre antes de que ocurra una o más de las siguientes situaciones:

i. Formación/contratación directa o indirecta de nuevos TCPs que vayan operar vuelos en aeronaves del Grupo Ryanair Airlines;

ii. Firma de compra de nuevas aeronaves en cualquier empresa del Grupo Ryanair Airlines;

iii. Recompra de acciones por parte del Grupo Ryanair Airlines;

iv. Pago de dividendos a los accionistas del Grupo Ryanair Airlines. Devolver la totalidad de los importes mencionados en el punto c) anterior, prestado por los TCPs a Ryanair, con un tipo de interés del 5.46% TAE, de acuerdo con el tipo de interés medio a largo plazo para una empresa como Ryanair (BBB+) (1), exactamente 12 meses después de revertir los recortes propuestos arriba, a través de un pago único con las respectivas deducciones, tanto a la Seguridad Social como a la Hacienda Españolas.”. – descripción 150-.

**OCTAVO.** - El día 29 de mayo de 2020 la empresa remite en lengua inglesa el siguiente comunicado a toda su plantilla:

*Asunto: Notificación formal de modificación sustancial de condiciones de trabajo*

*La pandemia sin precedentes del Covid-19 ha dejado en tierra al 99% de nuestros vuelos y ha alterado drásticamente nuestra industria para los años venideros. Las tablas de abajo muestran la crisis a la que se enfrenta nuestra industria con pérdidas de empleo sin precedentes, quiebras de aerolíneas y ayudas estatales ilegales, que permitirán a las aerolíneas nacionales distorsionar el mercado con ventas por debajo del coste.*

*Esperamos restaurar el 40% de nuestra capacidad en Julio, pero existe aún gran incertidumbre sobre la disposición de los clientes a volar, especialmente si hay una aproximación descoordinada entre los gobiernos europeos sobre las restricciones a la salud/viajar. El 1 de Julio habremos tenido 4 meses de 0 vuelos, pasajeros e ingresos, mientras nuestros competidores reciben miles de millones de euros de ayudas estatales para vender por debajo del coste. La simple realidad es que estamos en una lucha por nuestra supervivencia a largo plazo que requiere cambios drásticos y ahorros de coste sustanciales en todas las áreas de nuestro negocio en los próximos 2 a 5 años, lo que es una visión consensuada entre la*

mayoría de los expertos y analistas de la industria sobre cuánto tiempo tardará la recuperación del Covid-19.

A lo largo de las tres últimas semanas hemos tratado de negociar con SEPLA, USO y SITCPLA sobre medidas razonables de ahorro a largo plazo para minimizar las pérdidas de empleos y apoyar nuestras bases españolas. SEPLA, USO y SITCPLA no han negociado y parecen asumir que esta crisis es de corta duración – no lo es. Hemos tratado de negociar con estos sindicatos de buena fe para acordar unas reducciones salariales razonables del 20% para pilotos y del 10% para tripulación de cabina, incluyendo una provisión para que estas reducciones se recuperarían. Sin embargo, dado que estos sindicatos no han negociado, no tenemos otra opción más que comenzar el procedimiento formal para implementar reducciones salariales.

Por consiguiente, le informo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”), de nuestra decisión de comenzar un procedimiento de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo para todos los pilotos y tripulación de cabina empleados por Ryanair DAC en nuestros aeropuertos españoles, para de este modo implementar reducciones salariales para nuestra tripulación de cabina y pilotos en España. De conformidad con el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, hay un período de 15 días desde hoy para que los trabajadores seleccionéis la comisión que os representará durante el período de consultas de la Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo y debes saber que estás incluido en dicho proceso en tu base.

Una vez que la comisión negociadora se haya conformado, esto es, el 12 de junio de 2020, escribiremos a la comisión para agendar la reunión formal para comenzar el período de consultas de conformidad con el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores”- descripción 164-.

**NOVENO.** - El día 4 de junio las secciones sindicales de USO, SITCPLA y SEPLA remiten carta a Ryanair Dac en los siguientes términos:

*“Hemos tenido conocimiento de que han comunicado a todos los empleados de Ryanair DAC su intención de iniciar un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Por medio de la presente carta les comunicamos que las organizaciones sindicales USO, SITCPLA y SEPLA negociarán con la compañía en este proceso, encontrándose plenamente legitimadas para ello tal y como Vds. Mismos han reconocido, pues con carácter previo a su anuncio, ya iniciaron negociaciones con los tres sindicatos a través de sus secciones sindicales tendentes a alcanzar acuerdos para solucionar los efectos de la situación actual.*

*Asimismo, los tres sindicatos tienen acuerdos de reconocimiento en los que la compañía les reconoce expresamente con representación mayoritaria entre los colectivos de TCPs y pilotos.*

*En atención a lo expuesto, se comunica a la parte empresarial que la representación sindical estará compuesta por un total de 12 miembros, 4 por cada una de las representaciones sindicales de USO, SITCPLA y SEPLA siendo estos los que siguen:*

*Los miembros por parte de la Representación de los Trabajadores se reservan la opción de acudir a las reuniones en el período de consultas asistidas de dos asesores por cada una de las secciones sindicales integrantes de la comisión negociadora por la parte social, lo cual será puntualmente puesto en conocimiento de la Representación empresarial, así como proceder a la sustitución de alguno de los miembros integrantes de la misma.*

*Quedamos a la espera y disposición de que se nos notifique la efectiva y formal apertura del período de consultas, el cual se desarrollará de forma acorde y de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la norma estatutaria.” - descripción 151-.*

**DÉCIMO.** - El día siguiente Darrell Hughes remite correo electrónico a USO y SITCPLA en los siguientes términos:

*“En referencia a su propuesta del 28 de mayo y carta del 4 de junio.*

*La crisis del Covid-19 es el mayor desafío al que se ha enfrentado esta aerolínea, tenemos pérdidas de más de 200 millones de euros en el primer trimestre y un colapso de al menos el 50% en el número de pasajeros durante todo el año.*

*Hacer frente a este desafío ahora requiere decisiones inmediatas para preservar nuestra base de costos y que nos permita ser competitivos. En España, necesitamos ahorrar costes unitarios a largo plazo mediante recortes salariales de la tripulación de cabina del 10% que la empresa propone restaurar en 5 años y, como saben, hemos iniciado el proceso de modificación sustancial de las condiciones laborales en España para conseguir estos recortes.*

*Si bien reconocemos el esfuerzo que la USO y SITCPLA han puesto en su propuesta y el hecho de que ofrece recortes salariales del 10%, su sugerencia de que estos ahorros podrían entregarse a través de "préstamos" no es factible. Si vamos a reconstruir y mantener nuestras bases españolas, debemos generar ahorros en los costos unitarios a largo plazo, como se establece en nuestra propuesta del 15 de mayo.*

*Confiamos en que sus equipos se involucrarán de manera constructiva y de buena fe en el proceso de modificación para lograr estos ahorros de costos y proteger la mayor cantidad posible de trabajos de tripulación de cabina españoles durante la peor crisis en la historia de la aviación.*

*En ese sentido y para que podamos pasar a la siguiente etapa del proceso y dado que su carta del 4 de junio no lo especifica, por favor confirme el proceso de*

votación realizado para elegir a los miembros del comité o para designar a los sindicatos y cómo fue incluida cada base.

*Por favor, comprenda que no estamos cuestionando nuestro acuerdo de reconocimiento, ni su derecho a representar a los empleados afectados en este proceso, simplemente queremos asegurarnos de que el proceso se llevó a cabo correctamente para evitar desafíos futuros.”- descriptor 165-.*

**UNDÉCIMO.** - La anterior carta fue contestada conjuntamente por USO, SITCPLA y SEPLA el día 8 de junio en los términos que obran el descriptor 152 que damos por reproducido requiriendo explicaciones sobre la comunicación recibida, ratificando su legitimidad y solicitando de la empresa que en un plazo de 24h procedan a manifestar si reconocen o no la legitimidad de los únicos tres sindicatos con implantación mayoritaria en la empresa.

**DUODÉCIMO.** - El día 10 de junio remite carta a SEPLA en los siguientes términos:

*“En referencia a su carta de hoy.*

*No tenemos ninguna dificultad en reconocer a SEPLA como los representantes de nuestros pilotos españoles y estamos dispuestos a colaborar con ustedes de buena fe en estas modificaciones necesarias, que incluye la reducción salarial del 20% restaurada en 5 años.*

*Nuestra carta del 9 de junio planteaba una pregunta sencilla y razonable basada en el hecho de que su carta del 4 de junio no hace mención a cómo se formó el comité de negociación. Este fue una consulta sencilla realizada de buena fe y no entendemos su respuesta agresiva que parece intencionada a crear un conflicto.*

*No obstante, aceptaremos sus garantías y el comité propuesto, y procederemos a programar la primera reunión la semana que viene. Le agradeceríamos que nos confirmara por escrito que el proceso se ha llevado a cabo hasta la fecha en total conformidad con la legislación española y SEPLA confirma que (hasta la fecha) no hay base para ningún reclamo futuro que anule el acuerdo al que esperamos llegar en éste periodo de consulta*

*Envíenos esta sencilla confirmación para que podamos proceder a programar la primera reunión la próxima semana.”*

El día 11 de junio contesta a SITCPLA y USO de la forma siguiente:

*“En referencia a su carta del 9 de junio. No tenemos ninguna dificultad en reconocer a USO & SITCPLA como representantes de nuestros tripulantes de cabina españoles y estamos dispuestos a colaborar con ustedes de buena fe en estas modificaciones necesarias, incluido el recorte salarial del 10% restaurado durante 5 años.*

*Nuestra carta del 5 de junio planteaba una pregunta sencilla y razonable basada en el hecho de que su carta del 4 de junio no decía nada sobre cómo se formó el comité de negociación. Esta fue una consulta sencilla hecha de buena fe y no entendemos su respuesta agresiva que parece tener la intención de crear un conflicto.*

No obstante, aceptaremos sus garantías y el comité propuesto, y procederemos a programar la primera reunión la próxima semana. Le agradeceríamos que confirmara con su respuesta que el proceso se ha llevado a cabo hasta la fecha de acuerdo con la legislación española y que USO & SITCPLA confirman que (hasta la fecha) no hay base para ningún reclamo futuro que anule el futuro acuerdo que esperamos poder concluir a través de este período de consultas.

Envíenos esta simple confirmación para que podamos programar la primera reunión la semana que viene.”- descripción 166-.

**DÉCIMOTERCERO.** - El día 30 de junio de 2.020 la empresa comunica a la CRT el inicio del periodo de consultas en los términos que obran en el descriptor 35, y se entrega la siguiente documentación:

- 
- listado de pilotos afectados;
- listado de TCPs afectados;
- listado de trabajadores empleados en los últimos 12 meses;
- cuentas anuales del ejercicio 2017-2018, 2018-2019 y 2019 -2.020 de Ryanair Holdings en lengua inglesa y su traducción al castellano de los datos financieros que estimaron más destacados;
- Memoria;
- Informe técnico y sus anexos- descriptores 37 a 68-

En la Memoria se señalan como causas que justifican la MSCT causas económicas, organizativas y productivas y se describen de la forma siguiente:

#### *“6.1. Concurrencia de las causas económicas*

*La concurrencia de las causas económicas en el presente procedimiento presenta las siguientes particularidades:*

- *Tal y como expresa EY en su Informe Técnico, la revisión de la causa económica ha tomado en consideración la situación financiera y económica de RYANAIR, basada en la información económica y financiera de la entidad Ryanair Holdings, Plc de público acceso. Dicha revisión incluye la revisión de los estados financieros de la Compañía tal y como aparece expuesto en el Informe Técnico;*

- *La referida revisión incluye los siguientes ejercicios económicos:*

- a) Ejercicio económico 2018/2019 cerrado en fecha 31 de marzo de 2019 y que se presenta como documento adjunto a esta memoria, denominado “Annual Report”*
- b) Ejercicio económico 2019/2020 cerrado en fecha 31 de marzo de 2020 y que todavía no se ha hecho público pero que aparece analizado en el Informe Técnico;*
- c) Previsiones de cierre económico para los meses de abril, mayo y junio (denominadas previsiones para el primer trimestre del ejercicio).*

*La Compañía expone que el análisis económico se ha realizado sobre la base de los datos de Ryanair Holdings. El Informe Técnico que se acompaña concluye que dicho análisis permite visualizar de forma pormenorizada la evolución de la cuenta de resultados y balance de todas las entidades que integran el Grupo Ryanair tal y como se expone en la introducción de la presente Memoria y además resulta razonable desde un punto de vista técnico. En particular, los datos económicos de Ryanair Holdings incluyen los resultados de la Compañía, que es la entidad que promueve el presente procedimiento de modificación sustancial de condiciones y*

además permite visualizar la evolución de todas las entidades que componen el Grupo Ryanair.

A continuación, se detallan los resultados económicos a 31 de marzo de 2020 y las estimaciones financieras para el ejercicio 2020 – 2021.

#### 6.1.1. Resultados económicos de Ryanair Holdings a 31 de marzo de 2020

Según se detalla de forma pormenorizada en el Informe Técnico, a fecha de 31 de marzo de 2020, como consecuencia del descenso de la productividad anteriormente expuesto, el Grupo Ryanair ha experimentado una reducción en los ingresos de más de 40 millones de euros.

Asimismo, Ryanair Holdings también ha incurrido en otros costes adicionales específicos que suponen un empeoramiento de su situación económica:

a) Un impacto adverso en los costes unitarios sin tener en cuenta el efecto de los costes de combustible debido a la obligación de mantener la flota en tierra (aumento del 4%);

b) Un gasto extraordinario como consecuencia de la ineficiencia en la cobertura financiera por combustible, por tener que mantener en tierra a la flota aérea como consecuencia de las restricciones de viaje mencionadas anteriormente (353 millones de euros, neto de impuestos);

c) Aumento del coste unitario por pasajero del 6% debido, entre otras cuestiones, a una reducción del 15% del tráfico aéreo en el cuarto trimestre del ejercicio que finalizó el 31 de marzo de 2020 como consecuencia de las restricciones de viaje antes mencionadas.

En este sentido, si bien no se cuantifica en los resultados financieros de Ryanair, es preciso destacar el impacto de la pérdida de los “ancillary revenues” (por “ancillary revenues” se entienden aquellos ingresos que derivan de actividades complementarias, tales como los derivados de la solicitud de prioridad de embarque, selección de asientos, servicios a bordo, etc.), que, en el ejercicio 2018 – 2019 representaron un 34,5% de los ingresos totales.

Aclarado lo anterior, a continuación, se detallan las previsiones económicas que se estiman en relación con el ejercicio 2020 - 2021:

#### 6.1.2. Resultados y estimaciones financieras de Ryanair Holdings en relación con el ejercicio 2020 - 2021

Respecto de las estimaciones realizadas en relación con el ejercicio 2020-2021, tal y como consta en el Informe Técnico, a continuación, se desglosan las mismas teniendo en cuenta los diferentes trimestres del año 2020 - 2021:

PERIODO	IMPACTO
Q1 2021-abril a junio 2020 <b>(estimación)</b>	Pérdidas de €200 millones
Q2 2021-julio a septiembre 2020 <b>(estimación)</b>	Pérdidas menores que el trimestre anterior
Ejercicio que finaliza 31 marzo 2021 <b>(estimación)</b>	No cuantificado por falta de visibilidad, pero gravemente afectados por el hecho de tener pérdidas en los dos trimestres más rentables del año (Q1 y Q2)

Así pues, en el periodo de 1 de abril de 2020 a 30 junio de 2020 (primer trimestre del ejercicio económico que finaliza el 31 de marzo de 2021) las pérdidas previstas ascienden a 200 millones de euros netos.

Para el cálculo de dichas pérdidas previstas en el primer trimestre, se ha tenido en cuenta no sólo el derrumbe del tráfico aéreo sino también la pérdida de los “ancillary revenues”, los cuales, según lo comentado, representaron el 34,5% del total de ingresos del Grupo Ryanair en el ejercicio 2019 – 2020

Asimismo, para dichas estimaciones, se han tenido en cuenta las diferentes medidas de ahorro ya implementadas por el Grupo Ryanair:

- La implementación de los expedientes administrativos de suspensión de contratos laborales anteriormente mencionados y sus prórrogas;
- El hecho de tener que mantener en tierra la mayoría de la flota;
- El aplazamiento de las inversiones en “CAPEX” ;
- La suspensión de la compra de acciones;
- La congelación de la contratación y de otros gastos innecesarios:
- Renegociación de las tarifas con todos los proveedores
- La reducción de todos los salarios (incluida la alta dirección) de las oficinas centrales en un 50 % y la negociación con los sindicatos de todos los países de la UE para acordar mecanismos de soporte de apoyo para los trabajadores.

Todo lo anterior acredita la concurrencia de las causas económicas que justifican las medidas que se implementarán, puesto que la situación económica de dificultad de la Compañía y el escenario futuro que se ha expuesto requieren, por todo lo argumentado, la adopción de unas medidas correctivas que permita que el modelo de negocio de RYANAIR no siga generando pérdidas como las que ya se han acumulado tanto el último trimestre del ejercicio ya cerrado a 31 de marzo de 2020 como en los meses de abril y mayo ya cerrados y las perspectivas futuras. Es evidente, asimismo, que la adopción e implementación de la medida que se propone es eficaz y proporcional al fin que persigue, dado que contribuirá a enjuagar dichas pérdidas, sin que se contemple en este momento la implementación de despidos en el corto plazo, mientras que los competidores sí que están implementando o contemplando medidas extintivas.

#### 6.2. Concurrencia de las causas productivas

Respecto de la concurrencia de las causas productivas, tal y como se expondrá más detenidamente en el Capítulo Séptimo de la presente memoria, el art. 41 del ET define las causas productivas como aquellas “relacionadas con la productividad”.

Tal y como se ha expuesto en el Capítulo 3 anterior, el impacto del Covid-19 en RYANAIR ha sido devastador respecto de la productividad (y de los resultados económicos y financieros) de la Compañía.

Analizando el tráfico de pasajeros referente al Grupo Ryanair en 2019 y comparándolo con el del año 2020, se puede destacar que el número de pasajeros aumentó tanto en enero como en febrero de 2020 (en comparación con el año anterior): se produjo un incremento en 0,5 millones de pasajeros (5%) en enero de 2020 y se registró un aumento en 0,9 millones de pasajeros (9%) en febrero de 2020.

A partir de marzo de 2020, el tráfico de pasajeros se derrumbó. Así, en marzo de 2020 se ha registrado una disminución en un 48% (en comparación con el año anterior), pasando de 10,9 millones de pasajeros en 2019 a 5,7 millones de

*pasajeros en 2020. En el periodo marzo – mayo de 2020, el tráfico de pasajeros se ha reducido en un 87 % en comparación con las cifras del año anterior.*

*Más específicamente, a partir de mediados de marzo de 2020, en el Grupo Ryanair han operado menos de 20 vuelos diarios, lo cual representa una disminución del tráfico de pasajeros en un 99% en comparación con los niveles anteriores al COVID-19.*

*Así pues, en mayo de 2020, en el Grupo Ryanair se realizaron exclusivamente 701 vuelos regulares, mientras que inicialmente estaban previstos más de 70.000 vuelos regulares para ese mes, confirmando dicho dato la previsión de vuelos incluida en los resultados financieros del ejercicio que finalizó el 31 de marzo de 2020, que apuntaba a que, en el primer trimestre del ejercicio 2020 – 2021 (abril – junio de 2020), el número de vuelos operados sería inferior al 1% de los vuelos inicialmente programados.*

*En este sentido, cabe destacar que RYANAIR promovió dos expedientes de regulación de empleo por causas de fuerza mayor, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto - ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, ambos aprobados por silencio administrativo positivo, según lo expuesto en el Capítulo V anterior.*

*A partir de julio de 2020, dando por sentada la prórroga de los ERTes por causa de fuerza mayor hasta el 30 de septiembre de 2020, por decisión gubernamental, los trabajadores afectados por dichos expedientes administrativos se verán paulatina y parcialmente desafectados del mismo, pero en ningún caso volverán a la plena ocupación a lo largo del año 2020.*

*Así, a partir de julio de 2020, el Grupo RYANAIR no espera alcanzar más allá del 50% de su objetivo original de tráfico de pasajeros de 44,6 millones para este período (julio a septiembre de 2020).*

*Asimismo, las previsiones realizadas apuntan que el tráfico de pasajeros para el ejercicio social 2020 – 2021, que finaliza el 31 de marzo de 2021, será inferior a 80 millones de pasajeros, casi la mitad de su objetivo original que ascendía a 154 millones.*

*Todo lo anterior indica que:*

- La actividad del Grupo Ryanair y de RYANAIR cayó en picado desde la mitad de marzo de 2020, paralizándose casi completamente desde abril de 2020 hasta junio de 2020.*
- A partir de julio de este año, se registrará una lenta recuperación de la actividad, que no superará el 50% de su objetivo original de tráfico aéreo durante el segundo trimestre del ejercicio 2020 – 2021 (junio – septiembre de 2020), sin que se pueda volver a la plena ocupación a lo largo del año 2020*
- Se prevé que el tráfico de pasajeros para el ejercicio social 2020 – 2021 será inferior a 80 millones de pasajeros, casi la mitad de su objetivo original que ascendía a 154 millones.*
- Para los años posteriores a 2021, se espera que el tráfico se recupere gradualmente (de 3 a 5 años), ya que algunos factores seguirán debilitando la demanda, como la renuencia de algunos pasajeros a volar por miedo a la infección (aunque la compañía está tomando todas las medidas preventivas posibles para demostrar que este miedo es erróneo), las limitaciones de movimiento impuestas en los países de destino, las limitaciones de las actividades impuestas en los países de destino y los efectos económicos de la crisis mundial de COVID-19 en los ingresos*

disponibles de los posibles clientes. Además, la posibilidad de una segunda oleada de infecciones puede provocar que los países vuelvan a imponer severas restricciones.

Para luchar contra esta demanda deprimida, las aerolíneas están ofreciendo descuentos sin precedentes para estimular el mercado. Algunas de ellas pueden hacerlo por debajo del coste debido a la ayuda estatal recibida. RYANAIR necesita reducir las tarifas para poder competir con ellas, como se ha explicado anteriormente. Esto significa menos ingresos por pasajero y, dado que los aviones no tendrán la misma tasa de ocupación (con una demanda deprimida es más improbable que los aviones tengan vuelos completos), ello se traduce en menos ingresos por vuelo. Sin embargo, la mayoría de los costes son fijos, y entre ellos, el salario es un coste fijo. Así, en cada vuelo el número de trabajadores que operarán dichos vuelos será el mismo (así como su coste salarial), independientemente de que el precio de los billetes de vuelo sea inferior o la ocupación del avión por parte de los pasajeros se reduzca a la mitad. Por todo ello, la Compañía debe adaptar sus costes a la realidad a la cual se enfrenta y, por lo tanto, debe reducir los costes salariales por vuelo, para contrarrestar la pérdida de ingresos por vuelo y el mayor coste por pasajero derivado de una ocupación baja (factor de carga).

Todo lo anteriormente expuesto acredita la concurrencia de las causas productivas en relación con las medidas modificativas objeto del análisis contenida en la presente memoria.

### 6.3. De las causas organizativas

De conformidad con lo que se expondrá en el Capítulo V, el art. 41 del ET define las causas organizativas como aquellas “relacionadas con la organización del trabajo”.

Ahora bien, la concurrencia tanto de las causas económicas como de las causas productivas, han impulsado a RYANAIR a implementar medidas no sólo de carácter económico y productivo, sino también de carácter organizativo, puesto que la situación de la Compañía ha hecho necesario modificar la distribución de la jornada de los trabajadores afectados por las medidas a efectos de garantizar mayor eficiencia a RYANAIR.

En efecto, tal y como se detallará en el Capítulo V de la presente memoria, el sistema de turnos del colectivo de TCPs pasará del actual turno de 5 días de trabajo y 3 de descanso al sistema de trabajo de 4 días trabajo y 3 de descanso, mientras que el colectivo de pilotos pasará de turnos que de 5 días de trabajos y 4 de descanso a turnos de 5 días de trabajo y 3 de descanso, con la posibilidad de implementar turnos de 4 días de trabajo y 3 de descanso en la temporada de invierno.

Dicho nuevo sistema incide directamente en la organización del trabajo de la Compañía y brinda un sistema de trabajo más eficiente ante una demanda de vuelos y pasajeros a la baja y que no parece que vaya a recuperarse de forma rápida en los niveles acreditados en la temporada pasada. Es importante señalar que dichos cambios se han aceptado ya anteriormente en base a acuerdo individuales y colectivos que prevén la posibilidad de modificar los rosters en situaciones de emergencia como la situación de pandemia COVID 19.”

- En cuanto a las medidas a implementar la Cía propone las siguientes:

### 7.1. Colectivo de TCP

*Para todo el colectivo de TCP se proponen las siguientes medidas aplicables durante el periodo de julio de 2020 a julio de 2025:*

*a) Remuneración:*

- A partir del mes de julio de 2020: reducción temporal de un 10% de todos los conceptos salariales. Esto incluye, entre otros, los conceptos de salario base, sector pay, dietas y complementos y tarifas de formación. El bonus de productividad dejará de abonarse dado que es un derecho no consolidable otorgado a discreción de la Compañía*
- Desde el mes de julio de 2021 hasta el mes de julio de 2025, la mencionada reducción salarial se irá revertiendo de forma paulatina hasta quedar sin efecto a partir de julio de 2025, fecha en que el nivel salarial de los trabajadores afectados volverá a coincidir con el actual. Dicho proceso de reversión de la reducción salarial que se quiere implementar se realizará a través de la aplicación del mismo porcentaje de reversión cada año*
- No se abonarán subidas salariales ni habrá incremento de costes en el periodo de afectación de la medida.*

*b) Productividad y confección de rosters (programación de vuelos a operar)*

*En relación con la programación de vuelos y el régimen de turnos, cabe destacar que los acuerdos de las bases y las cláusulas sobre horario laboral/working time de los contratos laborales individuales de los TCP (tanto los contratos que preveían la aplicación de la legislación laboral irlandesa como los contratos que, de conformidad con lo dispuesto Acuerdo colectivo suscrito entre la Compañía y los Sindicatos SITCPLA y USO en fecha 9 de enero de 2019, prevén la aplicación de la legislación laboral española) establecen claramente la legitimación de la Compañía para modificar dicho régimen, sin que los Trabajadores tengan derecho a un patrón fijo de trabajo, debido a las características del sector de la aviación y de las funciones desempeñadas por dicho colectivo.*

*Pese a ello, la Compañía ha tomado la decisión de implementar los cambios en los rosters del colectivo al que nos venimos refiriendo y que se detallarán más adelante a través de los cauces del art. 41 del ET, a pesar de disponer de la facultad jurídica de modificar dicho régimen de turnos de forma unilateral, en virtud de las citadas cláusulas, todo ello en aras a la mayor seguridad de los trabajadores y de la propia Compañía.*

*En aras a mantener el roster de 5 días de trabajo y 3 de descanso que se viene aplicando en la Compañía, hasta que expiren los acuerdos que regulan dicha distribución de la jornada de trabajo y a fin de maximizar la eficiencia de la Compañía, la planificación de rosters quedará modificada de la siguiente manera:*

- Para asegurar la productividad y maximizar la remuneración variable, a una parte de los TCP de cada base se les podrá requerir para que operen con una programación de 4 días de trabajo y 3 de descanso.*
- Para mejorar la productividad, cualquier ausencia injustificada (i.e enfermedad no justificada, no shows/ incumplimiento del protocolo de preaviso en caso de ausencia) se recuperará en los siguientes rosters, a través de ajustes en los días de descanso señalados en el siguiente mes si ello fuera necesario y todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que se puedan tomar.*

- Para asegurar suficiente cobertura, los TCP deberán disfrutar del 80% de sus vacaciones anuales antes del 30 de junio de cada año (dado que se prevé una fuerte contracción de la demanda en invierno) y en caso de desacuerdo con el trabajador afectado, las vacaciones las fijará la Compañía en base a necesidades productivas y organizativas.

## 7.2. Colectivo de pilotos

Para todo el colectivo de pilotos se proponen las siguientes medidas aplicables con efectividad a partir del mes de julio de 2020 hasta el mes julio de 2025:

### a) Remuneración

- Reducción de un 20% de todos los conceptos salariales. Esto incluye, entre otros, los conceptos de salario base, sector pay, dietas y complementos y tarifas de formación. El bonus de productividad ya no se abonará dado que constituye un derecho no consolidable otorgado a discreción de la Compañía.
- Desde el 1 de julio de 2021 al 1 de julio de 2025 la mencionada reducción salarial se irá revertiendo de forma paulatina hasta quedar sin efecto a partir del 1 de julio de 2025, fecha en que el nivel salarial de los trabajadores afectados volverá a coincidir con el actual. Dicho proceso de reversión de la reducción salarial que se quiere implementar se realizará a través de la aplicación del mismo porcentaje de reversión cada año.
- El “command upgrade bonus” expirará el 1 de julio de 2020 en lugar de cualquier fecha posterior prevista en los acuerdos de base.
- Se abonará una dieta de 50 € (cantidad neta después de impuestos en Irlanda) por pernocta fuera de la base.
- No se abonarán subidas salariales ni habrá incremento de costes en el periodo de afectación de la medida.
- En cuanto a los pilotos, los actuales expedientes de ERTE de Fuerza Mayor aprobados por las Autoridades Competentes seguirán aplicándose mientras Ryanair no esté operando a pleno rendimiento, pero sin que la Compañía realice pagos complementarios sobre las prestaciones que los pilotos puedan percibir. A este respecto, los pilotos continuarán percibiendo la correspondiente remuneración variable y el pago del salario fijo proporcional por el cumplimiento de sus obligaciones en los denominados “flight ramp up” de junio a septiembre de 2020, con todas las tarifas reducidas en un 20% según el primer punto anterior. El Acuerdo denominado “Agreement on the temporary emergency change of the work pattern” de fecha 16 de marzo dejará de estar en vigor a partir del 31 de mayo de 2020.

### b) Productividad y confección de rosters (programación de vuelos a operar)

En relación con la programación de vuelos y el régimen de turnos, cabe destacar que las cláusulas sobre horario laboral/working time de los contratos laborales individuales del colectivo de pilotos (tanto los contratos que preveían la aplicación de la legislación laboral irlandesa como los contratos que prevén la aplicación de la legislación laboral española) establecen claramente el poder de la Compañía de modificar dicho régimen, sin que los Trabajadores tengan derecho a un patrón fijo de trabajo, debido a las características del sector de la aviación y de las funciones desempeñadas por dicho colectivo.

*Pese a ello, la Compañía ha tomado la decisión de implementar los cambios en los rosters del colectivo al que nos venimos refiriendo y que se detallarán más adelante a través de los cauces del art. 41 del ET, a pesar de disponer de la facultad jurídica de modificar dicho régimen de turnos de forma unilateral, en virtud de las citadas cláusulas, todo ello en aras a la mayor seguridad de los trabajadores y de la propia Compañía.*

*En aras a maximizar las eficiencias para los pilotos y la Compañía, la planificación de rosters se modifica de la siguiente manera:*

- Para asegurar la productividad y maximizar la remuneración variable, a una parte de los pilotos de cada base se les podrá requerir a operar con una programación de 4 días de trabajo y 3 de descanso durante la temporada de invierno. Se acordará los pilotos que asumirán dicha programación.*
- Las modificaciones del roster podrán hacerse el mismo día, cumpliendo con la normativa FTL que resulte de aplicación.*
- En aras a mantener la flexibilidad, cuando un piloto esté programado para operar en régimen de “OOB” (“Operating out of bases”, operaciones fuera de la base asignada), deben estar disponibles para operar vuelos para todo el periodo de 5 días (a modo de ejemplo, las operaciones de vuelo empiezan en la nueva base el día primero y finaliza el quinto día, ambos incluidos)*
- Para poder incrementar la productividad, la Compañía podrá asignar a todos los pilotos 6 días adicionales de vuelo (uno cada dos meses), para proporcionar formación o permisos de otros pilotos de la base. El pago para dichos días adicionales está incluido en la remuneración fija del punto 1 con el sector pay aplicable. La Compañía deberá preavisar al piloto con 14 días de preaviso.*

*c) Vacaciones*

- El régimen actual de vacaciones se mantendrá, con una excepción: cinco (5) de los ocho (8) días ad hoc se asignarán por la Compañía en días que no se correspondan con los 5 días de trabajo en la programación 5/4. Los días se remunerarán de conformidad con los pactos existentes pero reducidos en un 20%.*

*d) Formación*

- Los pilotos únicamente recibirán los complementos por formación si completan 5 días de Line Training cada mes o 4 días de simulación por mes.*
- Los pilotos TRE (Type Rated Examiner) deben estar disponibles para dos días de oficina al mes cuyo pago estará cubierto por el complemento de formación (no se abonará ningún pago variable).*
- Todos los pilotos FO (First Officer) pueden ser requeridos para trabajar en rotación en un centro de formación como SFI (hasta 6 meses) a discreción de la Compañía.*

*e) Acuerdo del 16 de marzo de 2020*

*La Compañía se compromete a aplicar el Acuerdo del 16 de marzo de 2020 (el “Acuerdo”) a través de la negociación de un Convenio Colectivo. El Acuerdo debía haberse implementado el 1 de abril de 2020 pero la implementación se detuvo debido a la pandemia de COVID-19.*

*Por lo tanto, la nueva fecha de efectos del Acuerdo quedará demorada al día 1 de abril de 2025 (fecha asumida como fecha fin de las medidas indicadas),*

*sin perjuicio de la aplicación de las medidas de reducción salarial hasta julio de 2025.*

*Las medidas que se desean implementar persiguen el objetivo de contribuir a mejorar la situación económica y financiera de RYANAIR (y del Grupo Ryanair) y a hacerla más competitiva. Según lo expuesto con anterioridad, ante el contexto descrito, si RYANAIR no implementara dichas medidas, no sólo peligraría la rentabilidad del modelo de negocios de la Compañía sino su misma supervivencia.*

*Teniendo en cuenta tanto los costes fijos vinculados con la actividad, así como la reducción de los precios de los billetes de vuelo que se introducirá (a fin de estimular el mercado y para hacer frente a la competencia de las compañías de bandera que, debido a las ayudas estatales de las cuales RYANAIR no podrá beneficiarse, aplicarán precios de compañía low cost) son necesarias para que el modelo de negocios de RYANAIR siga rentable.*

*En relación con las medidas referentes a la mejora de la productividad, cabe destacar que el cambio de la distribución de la jornada de trabajo en ambos colectivos persigue el objetivo de maximizar la eficiencia de la Compañía, puesto que el sistema actual (5 días de trabajo y 4 de descanso para el colectivo de pilotos y 5 días de descanso y 3 de descanso para el colectivo de tripulantes de pasajeros de cabina) es menos eficiente que el que se quiere implementar. Se debe subrayar que los acuerdos existentes tanto colectivos como individuales, la compañía tiene derecho a modificar el roster pero quiere implementar dichas medidas a través de los cauces del artículo 41 del ET como un acto de buena fe y sin perjuicio de estar legitimada para cambiarlos unilateralmente.”.*

Del Informe Técnico conviene destacar lo siguiente:

A.-Que respecto de la información financiera que se ha utilizado para realizar el mismo se expresa:

“Descripción de la estructura organizativa, las actividades comerciales y las operaciones de Ryanair DAC

- Ryanair DAC (con sede en Dublín, Irlanda) y sus filiales han operado como una aerolínea de pasajeros con tarifas bajas que opera, principalmente, en rutas de corta distancia dentro de Europa desde su constitución en 1985.

- El 23 de agosto de 1996, Ryanair Holdings Limited, una sociedad holding de nueva constitución, adquirió la totalidad del capital social de Ryanair DAC, y el 16 de mayo de 1997, Ryanair Holdings Limited cambió su forma jurídica a sociedad anónima (Plc en inglés), Ryanair Holdings Plc.

- Desde 1997 hasta el 30 de junio de 2019, el Grupo lanzó servicios en más de 2.100 rutas en toda Europa y aumentó la frecuencia de sus servicios en una serie de rutas principales. Durante este período, también estableció 86 aeropuertos como bases de operaciones.

- Desde el 30 de junio de 2019, el grupo operaba más de 2.500 vuelos de corta distancia al día que servían a más de 200 aeropuertos de toda Europa, con una flota de 455 aviones Boeing 737 y 20 aviones Airbus A320. En este sentido,

Ryanair es el mayor grupo de aerolíneas de Europa. En relación con el análisis realizado de Ryanair DAC, siendo la principal filial de Ryanair Holdings Limited:

- A efectos del análisis financiero realizado en el presente Informe, puntualizamos que Ryanair cierra su ejercicio financiero a 31 de marzo. Como tal, el ejercicio que termina el 31 de marzo de 2020 se refiere al período comprendido entre el 1 de abril de 2019 y el 31 de marzo de 2020, mientras que el ejercicio que finaliza el 31 de marzo de 2021 se refiere al período comprendido entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de marzo de 2021;

- Además, dado que Ryanair Holdings Plc es una sociedad cotizada y, como tal, la divulgación de información sensible (no disponible al público, incluyendo, pero no limitado a, la información financiera de Ryanair DAC) está sujeta a las normas del mercado, hemos realizado nuestro análisis financiero a nivel de grupo (es decir, a partir de Ryanair Holdings Limited). Consideramos razonable este enfoque dado que, a 31 de marzo de 2019 y 2020, Ryanair DAC representaba el 95,6 % y el 97,7 % de los ingresos del Grupo y el 108,8 % y el 116,8%1 del beneficio operativo del Grupo, respectivamente. A este respecto, es evidente que los resultados financieros (es decir, ingresos y rentabilidad) del Grupo están muy condicionados por los resultados financieros de Ryanair DAC.

B.- Con relación a las medidas planteadas se hace constar lo siguiente:

*“Las medidas planteadas por Ryanair DAC en el territorio de España de acuerdo con el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores*

*- Como se ha demostrado anteriormente, a pesar de los esfuerzos realizados por Ryanair para aplicar medidas de ahorro de costes, incluida la aplicación de un ERTE en marzo de 2020 con respecto a la tripulación de cabina y los pilotos en España (que, si bien limita el impacto antes mencionado, no lo han abordado suficientemente, como lo demuestran las perspectivas de productividad y financieras y económicas para el ejercicio financiero que termina el 31 de marzo de 2021), la pandemia COVID-19 ha tenido y se espera que siga teniendo un impacto significativo en la productividad y la situación financiera-económica de Ryanair a nivel organizativo;*

*- A este respecto, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, Ryanair ha determinado una serie de medidas que deben aplicarse en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores en España con el fin de garantizar la viabilidad operativa y la competitividad de la compañía aérea en el futuro (además de las medidas de ahorro de costes ya aplicadas);*

*- Estas medidas se aplicarán durante los próximos 5 años, con respecto a sus 893 tripulantes de cabina (para los que los sindicatos pertinentes son SITCLPA y USO) y a sus 608 pilotos (para los que el sindicato pertinente es SEPLA) que operen en el territorio español, e incluyan medidas relativas a los despidos, los salarios, el régimen de consignación y la productividad;*

*- Como nos han confirmado los representantes de la Sociedad, tales medidas se han aplicado (y, en algunos países, ya se han aprobado) en sus operaciones en toda Europa;*

*- Si bien no se nos ha proporcionado un análisis de impacto financiero de apoyo en cuanto a las medidas a implementar, los representantes de la Sociedad nos han confirmado que, a pesar del alcance de estas medidas, no se espera que*

*cubran completamente el impacto sobre la productividad y el impacto financiero-económico en la aerolínea como consecuencia de la pandemia COVID-19.*

*- Teniendo en cuenta el importante impacto de la pandemia COVID-19 en la productividad y la situación económico-financiera (incluso en las estimaciones) de la Sociedad, el tiempo de recuperación previsto y en relación con las medidas ya aplicadas (o propuestas para ser aplicadas) tanto por Ryanair como por otras compañías aéreas internacionales, consideramos que las medidas propuestas anteriormente (en cuanto a su calendario, naturaleza y extensión) de acuerdo con el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, son razonables para garantizar la viabilidad operativa y la competitividad de la compañía aérea en el futuro próximo.”*

La documentación inicial fue remitida por correo electrónico el día 30-6-2.020-descriptor 104-.

**DÉCIMOCUARTO.** - El periodo de consultas comenzó 30-6-2.020, finalizando el día 14-7-2.020, durante el desarrollo del mismo tuvieron lugar cinco reuniones concretamente los días 30 de junio y , 2, 7, 9 y 14 de julio de 2.020 todas ellas se celebraron telemáticamente.

Si bien se extendió acta de las reuniones, ninguna de las actas fue firmada por la CRT al no estar conforme con su contenido.

El acta de la primera de las reuniones fue remitida por correo electrónico a la parte social por parte de la Cía el día 2 de julio, la de la segunda el día 9 de julio, la de la tercera el 21 de julio, la de la cuarta el día 23 de julio y la de la última, el día 31 de agosto- descriptores 105 a 109.-. Las conversaciones vía correo electrónico relativas a la confección de las actas obran en los descriptores antes referidos, así como el 110.

No obstante lo anterior son hechos en los que existe conformidad del desarrollo de las reuniones y que se encuentran respaldados por los borradores de las actas y la documental que se dirá respecto del desarrollo de las reuniones los siguientes:

1.- Reunión de 30-6-2.020:

Se acordó que la entrega de la documentación se llevara a cabo telemáticamente siempre y cuando este fuera a través de un sistema que no permitiera la modificación ni eliminación de documentos además de hacerse entrega en formato papel en las sedes de las tres secciones sindicales, ambos sistemas como mecanismo formal de entrega de la documentación.

.- Respecto a la organización de las reuniones la empresa hizo constar que en las mismas se dispondría de un intérprete castellano-inglés.

.- En cuanto a la redacción de las actas se acordó que la empresa prepararía la redacción de las actas de las que daría traslado a la parte social a fin de que incluyera en las mismas las manifestaciones , intervenciones o comentarios realizados por estas.

.- Se acordó el calendario de reuniones descrito anteriormente.

.- Por la parte social se solicitó que a los miembros de la parte social se les diera de alta en seguridad social durante el periodo de consultas , debiendo ser

desafectados del ERTE por fuerza mayor, al ser considerado el tiempo invertido como tiempo efectivo de trabajo y no día "off"(día de descanso) tal y como se les había hecho constar en sus programaciones ,a este respecto la empresa manifestó que lo estudiaría y con relación a la denominación contenida en las programaciones como días de descanso que lo revisaría y en su caso lo modificaría.

- La demandada hizo una breve exposición de la concurrencia de las causas, económicas, productivas y organizativas.

## 2.- reunión de 2-7-2020:

En esta reunión se vuelve a plantear el envío telemático de la documentación, y la remuneración de los integrantes de la CRT, y comparecieron los autores del informe técnico que reiteraron que la información que habían utilizado para su elaboración era del Grupo y no la de la empresa, y que se carecía de un estudio sobre el impacto financiero de las medidas acordadas.

Por correo electrónico del día 3 de julio por la CRT se solicita la siguiente documentación adicional:

"1. Masa salarial de los trabajadores en España por colectivos para analizar el esfuerzo requerido a la plantilla en España.

2. Cuantificación real de las medidas en cada uno de los colectivos: fórmulas de programación y rebaja salarial real propuesta.

3. Políticas de dividendos y amortización de acciones. ¿Se mantienen? ¿Por cuánto tiempo?

4. Mantenimiento de opciones sobre acciones y vigencia de esta medida.

5. Información número de contratos trabajando para Ryanair indirectamente:

- TCP: Workforce y Crewlink

- Pilotos: Brookfield y Mcginley

6. Trabajadores que faltan en la relación del personal.

7. Información sobre empleados de bases extranjeras que vienen a España y que realizan vuelos desde bases españolas (transfers temporales)

8. Cuenta de pérdidas y ganancias correspondientes a las bases españolas cerrado a marzo 2020. Ingresos obtenidos y resultados."- descriptor 155-

Dicho correo fue respondido el día 6 de julio en lengua inglesa en los siguientes términos:

"Nos remitimos a su carta conjunta del 3 de julio de 2020 en la que se solicita que se facilite información adicional durante el período de consulta sobre la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

Para mayor claridad, copiaremos la lista de documentos que ha solicitado y responderemos cada elemento en consecuencia:

1. Salarios brutos de los trabajadores en España separados por grupos con el fin de analizar el esfuerzo requerido para los empleados en España.

Se adjunta en las tablas del anexo1 (pilotos) y en el anexo 2 (Tripulación de cabina) desgloses de muestra de las ganancias brutas

2. Cuantificación real de las medidas en cada uno de los grupos: fórmulas de programación y reducción del salario real.

Se adjunta en las tablas del anexo 1 (pilotos) y en el anexo 2 (Tripulación de cabina) ejemplos de cálculos indicando reducción del pago del 20% para los pilotos y del 10% para la tripulación de cabina

3. Políticas de dividendos y amortización de acciones ¿Se mantienen? ¿Por cuánto tiempo?

4. Mantenimiento de opciones sobre acciones y duración de esta medida.

Actualmente Ryanair no tiene planes de dividendos ni de re-compra de acciones. El 16 de marzo, Ryanair anunció una serie de medidas de conservación de efectivo, incluida la cancelación del programa de re-ompra de acciones. Además, nuestros resultados financieros de 2020 (publicados el 18 de mayo) confirmaron que nuestro enfoque estaría en conservación/generación de efectivo y amortización de la deuda que vence durante los próximos 24 meses.

5. Información sobre el número de contratos que trabajan para Ryanair indirectamente:

TCP: Workforce y Crewlink.

Pilotos: Brookfield y Mcginley.

Ver adjunto como anexo 3.

6. Trabajadores que faltan en la lista de personal.

La lista que se le proporcionó el 30 de junio era la lista completa de todos los trabajadores empleados contratados por Ryanair DAC en España.

7. Información sobre empleados de bases extranjeras que vienen a España para realizar funciones desde bases españolas (traslados temporales).

Actualmente hay 12 tripulantes de cabina de Ryanair y 28 pilotos de Ryanair enviados temporalmente a España desde bases fuera de España.

8. Cuentas de pérdidas y ganancias con base en España correspondiente al ejercicio cerrado en marzo de 2020. Ingresos y resultados.

Somos una empresa pública y no preparamos ni publicamos cuentas de pérdidas y ganancias específicas de cada país. Tampoco es posible hacerlo ya que los vuelos que atienden el mercado español no los realiza exclusivamente tripulación española.

Proporcionamos estos documentos adicionales de buena fe y con la intención de intentar llegar a un acuerdo con SEPLA, SITCPLA y USO durante el proceso de consulta.

Esperamos con interés nuestra tercera reunión de mañana y esperamos avanzar en nuestras.

El contenido de la carta traducido al castellano y sus anexos obran en el descriptor 113.

3.- En la tercera de las reuniones la parte social se continúa abordando la cuestión de la remuneración de los miembros de la CRT, se valora la documentación arriba referida considerándose tardía su entrega, y se valoran por las partes las medidas y su justificación, reprochando la parte social la mala fe negociadora de la compañía.

El día 8-7-2.020 la empresa remite a las secciones sindicales carta adjuntando nueva propuesta de medidas en los términos que obran en los descriptores 171 y 172.

4.- En la reunión del día 9-7-2020 se valora la nueva propuesta de la empresa, proponiéndose por los sindicatos mantener las medidas del ERTE en los términos que sea posible con anterioridad a abordar cualquier otro tipo de medida.

El 13 de julio por los sindicatos USO y SITCPLA se remite propuesta de acuerdo en los siguientes términos:

*“Tras un análisis detallado de toda la documentación proporcionada por Ryanair DAC a la RLT a lo largo del periodo de consultas del procedimiento de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo, que se está llevando a cabo en España desde el 30 de junio, y sin dar por acreditadas las causas para la efectiva modificación sustancial, la RLT podría estar en la disposición de proponer las siguientes medidas, siempre en el seno de una negociación bajo la buena fe comercial y con vistas a **salvar todos los puestos de trabajo de TCPs de Ryanair (contratos de Workforce y Crewlink incluidos) con base permanente en España:***

*\* La vigencia de este acuerdo se comprende entre julio de 2020 y diciembre de 2023, aunque el inicio de la vigencia de los recortes propuestos en este documento sólo será a partir de la fecha de finalización de los ERTEs por fuerza mayor en España (en adelante “ERTEFM”)–30 de septiembre actualmente, pero sujeto a cambios.*

*\*Ryanair DAC se compromete a hacer un uso responsable de los ERTEFM, de tal manera que haya un equilibrio entre horas voladas y periodos de ERTEFM, dentro del colectivo de TCPs de diferentes rosters en cada base.*

*\*Ryanair DAC se compromete a no despedir ningún TCP con base permanente en España, durante la vigencia de este acuerdo, salvo pacto con la RLT.*

*\* En el caso de que se produzca algún despido durante la vigencia de este acuerdo, se tendrán en cuenta los elementos de pagoválidos a fecha de 31 de marzo de 2020, a efectos de indemnización, es decir, sin los recortes propuestos en este acuerdo.*

*\*En el caso de que, a lo largo de la vigencia de este acuerdo, hubiera un exceso de TCPs con base permanente en España, que se pudiera prever alargado en el tiempo (es decir, más de 12 meses), tanto Ryanair DAC como la RLT, se comprometen a negociar un ERTOP, con preferencia por reducciones de jornada voluntarias u otras medidas de carácter temporal y no extintivo.*

*\* Se establece un mínimo de horas de vuelo de 70 horas mensuales para todos y cada uno de los TCPs, de tal manera que, en el caso de que el TCP no llegue a ese mínimo de horas de vuelo, la empresa cubrirá la diferencia financieramente, con un bono de actividad no reembolsable pagado en la nómina del mes en el que el TCP no haya conseguido llegar a su mínimo de actividad garantizada.*

*\* Los TCPs aceptan un recorte de un 5% sobre sus salarios mensuales brutos (con el concepto del productivity bonus a ser integrado en sus salarios base o, en el caso*

de los tripulantes que no dispongan de un salario base, a partir del 1 de abril de 2021, después de su desaparición como concepto informalmente designado por Ryanair DAC (comodiscrecional), apartir de la finalización de los ERTE F Men España (actualmente el 30 de septiembre de 2020, pero sujeto a cambios, como explicado antes), de tal manera que los TCPs no sufran recortes dobles injustificados.

\*El recorte explicado en el apartado anterior, se llevará a cabo mediante cambios en el salario base o, en el caso de los JU sin salario base, un recorte sobre la hora de vuelo ("SBH"), como se indica a continuación. Todos los elementos de pago se basarán en las cuantías percibidas al 31 de marzo de 2020 y se restablecerán completamente de acuerdo con el apartado siguiente, de tal modo que el pago se restablecerá al 100% en la nómina de enero de 2024:

<b>PU (CSS)</b>	€1 650 p.a. restablecido al 100% en enero 2024;
<b>JU PU (JCSS)</b>	€1 250 p.a. restablecido al 100% en enero 2024;
<b>JU (CSA) c/SB</b>	€850 p.a. restablecido al 100% en enero 2024;
<b>JU (CSA) s/SB</b>	€1 p.SBH. restablecido al 100% en enero 2024;

\* Todos los traslados, incluyendo los traslados temporales ("temporary secondments") de TCPs con base permanente fuera del territorio español a España, presentes y futuros, serán eliminados y cancelados de inmediato y los TCPs con base permanente fuera de España que estén temporalmente en bases Españolas de Ryanair DAC, deben volver de inmediato a sus bases permanentes de origen, de contrario Ryanair DAC estaría incurriendo en una situación de fraude a la Seguridad Social Española.

\* El presente acuerdo perderá su validez inmediatamente después de que ocurra una o más de las siguientes situaciones:

- Formación/contratación directa o indirecta de nuevos TCPs que vayan a operar vuelos en aeronaves de Ryanair DAC;
- Reanudación de un 90% de la actividad operativa de Ryanair DAC en España;
- Evolución del EBITDA de Ryanair Holdings PLC al nivel del año fiscal anterior a la pandemia – FY19 – 1 824 millones de euros;
- Recompra de acciones por parte de Ryanair Holdings PLC;
- Pago de dividendos a los accionistas de Ryanair Holdings PLC

\*Se creará una comisión de seguimiento y revisión de este acuerdo, formada por 12 miembros designados por la RLT, que reunirá con Ryanair DAC a cada 6 meses, desde la firma de este acuerdo, y que tendrá las siguientes responsabilidades y derechos:

- Observar el cumplimiento cabal de este acuerdo por parte de Ryanair DAC;
- Tener total acceso a toda la documentación que la RLT considere necesaria para comprobar el mismo cumplimiento cabal de este acuerdo

-Descriptor 159-

En la quinta de las reuniones se sigue debatiendo sobre las propuestas existentes no alcanzándose acuerdo.

**DÉCIMOQUINTO.** - El 17 -7-2.020 la empresa remite comunicación a la CRT y a los trabajadores afectados en los siguientes términos:

*“Como Uds. saben, el período de consultas se inició el pasado 30 de junio y se celebraron cinco reuniones en total, incluida una reunión de 13 horas el 14 de julio. A lo largo del período de consultas la Compañía hizo todo lo posible para comprometerse de manera constructiva y de buena fe, incluyendo la participación en una de las reuniones del experto de EY que confeccionó el informe técnico a requerimiento de Ryanair relativo (entre otras medidas) a las reducciones salariales como consecuencia de la situación causada por la Pandemia del Covid 19. En dicha reunión el experto presentó el informe y respondió a las preguntas de la Comisión. La Compañía hizo esfuerzos significativos para comprometerse y llegar a un acuerdo con la Comisión, incluso ofreciendo un acuerdo en los mismos términos acordados por la mayoría de sus compañeros en otros países. Algunas de las medidas que propusimos se pueden resumir de la forma siguiente:*

- Recuperación de las reducciones salariales propuestas durante la vigencia del acuerdo*
- Mecanismo para proteger el empleo mediante la distribución de los excedentes de trabajo entre la tripulación existente.*
- Cláusula de revisión para permitir una recuperación más acelerada de las reducciones salariales en caso de que la recuperación sea más rápida de lo esperado.*

*Nos decepcionó que nuestras ofertas, que mejoramos significativamente a lo largo de las negociaciones, fueran rechazadas por la Comisión. No fue hasta el último día que la Comisión hizo una propuesta que afectaba a todos los trabajadores, pero que habría supuesto incrementar el sueldo y en consecuencia los costes. Si bien en la negociación se lograron algunos progresos con el colectivo de pilotos, lo cierto es que la negativa a comprometerse de manera significativa en las medidas de ahorro de costes necesarias por parte de los representantes de los TCP, hizo imposible llegar a un acuerdo.*

*Teníamos la esperanza de llegar a un acuerdo sobre estas medidas de ahorro necesarias que nos permitieran reconstruir y mantener nuestra operativa en España. Por ello, resulta decepcionante que no hayamos podido llegar a un acuerdo, ni siquiera encontrándonos en la peor crisis de la historia de la industria de la aviación.*

*Una vez concluido el período de consultas, la Compañía debe decidir qué medidas implementar, aspecto este que hemos considerado con la debida cautela. Creemos que nuestros pilotos y tripulantes de cabina asignados a bases españolas, reconocen la gravedad de esta crisis y la necesidad de recortes salariales y mejoras de la productividad que, además, ya se han acordado en muchos otros países. A pesar de la ausencia de acuerdo, queremos comunicarles que implementaremos las siguientes modificaciones de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”), que son similares a las incluidas en nuestra última propuesta:*

*1. Colectivo de pilotos*

- Vigencia: Las modificaciones serán efectivas desde el 1 de agosto de 2020 hasta el 31 de julio de 2024.*

• *Recortes en los salarios y restitución* Todos los conceptos salariales se basarán en los niveles salariales actualizados a fecha 31 de marzo de 2020 y se reducirán en un 20% desde el 1 de agosto de agosto de 2020 y se restablecerán de acuerdo con el punto 1.4 siguiente, de modo que el pago se restablecerá al 100% en agosto de 2024.).

1.1. *Porcentaje de reducción salarial: 20% a partir del 1 de agosto de 2020*

1.2. *Conceptos salariales reducidos: A excepción de la asignación anual, todos los elementos de pago existentes se reducen en un 20% a partir del 1 de agosto de 2020 Los conceptos salariales reducidos incluyen; remuneración básica, remuneración por productividad, remuneración por sector de vuelo, prestaciones de formación (“training allowances”), ajuste en la contribución al plan de pensiones de la Compañía y complementos de formación diarios.*

1.3 *Asignación anual: No habrá cambios en la asignación anual para capitanes (€ 6,000 - tiempo completo) y primeros oficiales (€ 5,500 - tiempo completo) durante la duración de este acuerdo (prorrataado para pilotos a tiempo parcial).*

1.4 *Restitución de salarios: Todos los recortes salariales se restablecerán con efectividad a partir del 1 de agosto de 2024. La reducción salarial del 20% en todos los conceptos salariales afectados se restablecerá dentro de los siguientes plazos*

<b>Fecha</b>	<b>1 ago 21</b>	<b>1 ago 22</b>	<b>1 ago 23</b>	<b>1 ago 24</b>
<i>Restitución</i>	0%	6%	6%	8%

*Esta tabla muestra cómo se restablecerá el recorte salarial del 20% a través de cuantías fijas basados en una proporción de la reducción original del 20%, de manera que el 1 de agosto de 2024 todos los conceptos salariales se habrán restablecido a los niveles del 31 de marzo de 2020.*

*o Otras cuestiones:*

• *Durante la vigencia de la presente modificación de condiciones no será pagadero ningún bonus por promoción “command upgrade bonus”.*

• *Los pagos de bonus por productividad que vengán bajo los acuerdos en cada base/aeropuerto existentes se ampliarán durante el plazo de este acuerdo, pero quedarán afectados con la rebaja salarial según el punto 1.2 anterior.*

• *El pago diario será de €50 (neto según la fiscalidad irlandesa) por noche de pernoctación fuera de la base.*

• *Ningún incremento salarial (incluyendo ningún incremento por nivel/escala retributivo/a) o pagos de indemnizaciones entre el 1 de agosto de 2020 y el 31 de julio de 2024, a excepción de:*

• *Las promociones de Oficiales de segunda (SO) a Oficiales de primera junior se llevarán a cabo el mes siguiente a la obtención de horas de facturación por 500 horas de vuelo Ryanair (no significa cambio con el régimen actual); y*

• *Promociones de Oficiales de primera junior (JFO) a Oficiales de primera (FO) que se llevarán a cabo el 1 de abril del año posterior a la acreditación de 1.500 horas de facturación por horas de vuelo necesarias.*

• *Cobertura de la programación y productividad:*

*Para maximizar la eficiencia tanto para los pilotos como para la Compañía, los acuerdos de programación no consolidados/discrecionales se modificarán de la siguiente manera:*

*o Para mejorar la eficiencia, los cambios de la programación «en el mismo día» estarán permitidos (inclusive si este cambio implica un incremento en los sectores), sujeto a las FTL. En base a los acuerdos existentes a nivel de base/aeropuerto, estos cambios son obligatorios.*

*o Con el objetivo de mantener la flexibilidad y abordar los excedentes de pilotos, cuando se haya previsto que un piloto opere un bloque de tareas OOB, este deberá estar disponible para volar durante todo el bloque de 5 días (por ejemplo, empezar las operaciones en la nueva base a partir del día 1 y terminar el día 5).*

*o Para incrementar la productividad, a cada piloto se le asignarán 4 días de guardia adicionales (ADD) por año (es decir, uno por trimestre). El pago de los mismos se incluirá en la remuneración fija, de acuerdo con la cláusula 2, aplicable a la remuneración del sector. En todo momento, la compañía avisará al piloto de que va usar estos ADD con una antelación de al menos 7 días.*

*o La disposición de fuerza mayor en los acuerdos de dotación de personal existentes seguirá siendo de aplicación*

- *Vacaciones anuales:*

*4 de los días de vacaciones anuales ad-hoc serán asignados por la Compañía en días fuera de los 5 días de vuelo bajo el patrón fijo para los años de vacaciones anuales 2021 y 2022 y 3 días cada año en los períodos vacacionales de 2023 y 2024. Todos los días de vacaciones anuales se remunerarán según los acuerdos de base existentes, reducidos de acuerdo con la sección 1.1.*

- *Formadores*

*o Los pilotos recibirán sus complementos de formación aplicables prorrateados solo para los meses de formación designados. Cada año pueden asignarse un máximo de 3 meses de no formación (abril-marzo) y serán notificados a las personas implicadas con una antelación de al menos un mes.*

*o Todos los pilotos TRE deberán estar disponibles durante 2 días de oficina al mes, y la remuneración quedará cubierta por la asignación de formación (es decir, no habrá una remuneración variable adicional).*

## *2. Colectivo de TCP*

- *Vigencia: Las modificaciones surtirán efecto desde el 1 de agosto de 2020 hasta el 31 de julio de 2024.*

- *Recortes en los salarios y restitución: Los niveles salariales de la tripulación de cabina se reducirán en un 10 %, por medio de una combinación de la rescisión anticipada del compromiso de pago de bonus de productividad y los cambios en las partidas salariales fijas según se establece a continuación. Todos los conceptos salariales se calcularán en base a los niveles acreditados a 31 de marzo de 2020 y se verán reducidos a partir del 1 de agosto de 2020, recuperándose al 100 % en la nómina de agosto de 2024.*

### *2.1. Bonus de productividad:*

*El bonus de productividad discrecional existente de hasta 1800 € por año (que expirará de todos modos) ya no será abonado, y no se otorgarán bonus ni pagos en virtud de este esquema discrecional. El bonus de productividad quedará reestablecido en dos tramos, esto es, 900 € en julio de 2023 y 900 € en julio de 2024, durante un periodo de 12 meses, tras el cual vencerá, a menos que se incluya como parte integrante de un convenio colectivo que pueda ser negociado entre las Partes.*

### *2.2. Reducción en salario base:*

*o CSS = 1 400 € por año desde julio de 2020, completamente recuperado en julio de 2023*

*o JCSS = 750 € por año desde julio de 2020, íntegramente restablecido en julio de 2023*

*o CSA = 250 € por año desde julio de 2020, íntegramente restablecido en julio de 2023*

*o Empleados de CSA sin salario básico: 29 céntimos por bloque de hora programada a partir de agosto de 2020, restablecido en julio de 2023*

*2.3. Recuperación de niveles salariales: Todos los recortes salariales se restablecerán con efectividad a partir del 1 de agosto de 2024. La reducción de los niveles salariales del 10 % en todos los conceptos salariales se restablecerán dentro de los plazos indicados en el Apéndice 1 (adjunto)*

*• Otras cuestiones:*

*Además de la restauración salarial según el punto 2.3 anterior, no se producirán aumentos salariales ni reivindicaciones de incrementos salariales entre el 1 de agosto de 2020 y el 31 de julio de 2024.*

*• Cobertura de programación y productividad:*

*Para maximizar la rentabilidad tanto para la tripulación de cabina como para la empresa, la Dotación de Personal y Directrices seguirán en vigor y se modificarán de la siguiente manera:*

*Las coberturas de programación en el marco de la situación de fuerza mayor se mantendrán inalteradas de conformidad con las directrices de programación durante la vigencia de este periodo de modificación de condiciones.*

*Para facilitar la vuelta al servicio, hasta el 21 de marzo la dotación de personal solo se podrá publicar durante 1 o 2 semanas (antes de las 17:00h. de los viernes) en vez de las 4 semanas habituales. Las semanas 3 y 4 solo se considerarán provisionales y sujetas a cambios.*

*Para mejorar la productividad, cualquier absentismo no autorizado (como por ejemplo enfermedad y absentismo no justificados) se recuperará en las siguientes coberturas de programación ajustando los días libres programados si fuera necesario. Esto garantizará que, a corto plazo, el número limitado de personas que distorsionen la organización del trabajo y a sus compañeros de trabajo de forma innecesaria con escaso preaviso, recuperarán los días en el "roster" del siguiente mes.*

*Como se ha explicado anteriormente, esta modificación será efectiva a partir del 1 de agosto de 2020, es decir, cumpliendo el plazo de preaviso de 7 días que establece el artículo 41.5 del ET."- descriptor 177-.*

**DÉCIMOSEXTO.** - El 1 de agosto de 2020 la demandada y SEPLA alcanzaron el acuerdo que obra en el descriptor 188 para el colectivo de pilotos.

**DÉCIMOSEPTIMO.** - Damos por reproducidos los descriptores 188 a 191 acreditativos de traslados de personal, de personal contratado por las Agencias Crewlink y Workforce y por ETTs a bases españolas-

**DÉCIMO OCTAVO.** - El 25-1-2018 Ryanair remitió comunicación a la plantilla empleada en las bases españolas en los términos siguientes:

*“Desde septiembre de 2017 nos hemos estado reuniendo regularmente con varias de nuestras bases españolas para discutir los beneficios laborales disponibles en España pero que actualmente no están cubiertos por los contratos de trabajo existentes. Dicha revisión ha concluido y me complace compartir con ustedes mejoras significativas en sus salarios y condiciones. Según el acuerdo actual, introduciremos un nuevo bono de productividad a partir del 1 de enero de 2018, en el que la tripulación podrá ganar hasta 1.800 euros adicionales al año. Esto se suma al aumento de 450 euros anuales (sobre la base de 900 horas) en la paga del sector a partir del próximo 1 de abril y al aumento de 250 euros anuales en la asignación del número uno, lo que significa que los ingresos pueden crecer potencialmente un 8% (hasta 35.000 euros anuales) en 2018 para los números uno.*

*Aunque no se ha tomado la decisión de cambiar los contratos irlandeses por los españoles, (la aplicabilidad de la ley y la jurisdicción irlandesa ha sido confirmada por el Tribunal Superior de Valencia esta semana al considerar que los tribunales españoles no tienen jurisdicción y que se aplican los tribunales y la ley irlandesa para un miembro de la tripulación de cabina de la agencia), mientras tanto incluiremos una serie de beneficios bajo la ley española en nuestros beneficios de la tripulación a partir del 1 de abril de 2018. Se trata de elementos como la reducción del periodo de prueba de 12 a 6 meses y la incorporación de algunos beneficios disponibles en España que son marginalmente mejores que sus beneficios irlandeses equivalentes -aunque en algunos casos, como la baja por maternidad, la duración de la baja es mejor bajo la ley irlandesa.*

*Ryanair es una aerolínea irlandesa, gestionada y controlada desde Irlanda y, por lo tanto, la tripulación seguirá estando sujeta al impuesto irlandés en los vuelos internacionales y al impuesto español en los vuelos nacionales. Este sería el caso incluso si se aplicara plenamente la legislación laboral española, ya que la situación fiscal es completamente independiente de la legislación laboral aplicable y se rige por el acuerdo de doble imposición entre Irlanda y España. Ryanair no tiene ninguna opción en este sentido: no es posible cambiar a nuestra tripulación de la fiscalidad irlandesa a la española, incluso si la tripulación tuviera contratos de trabajo españoles.*

#### **MEJORAS PARA LA TRIPULACIÓN EMPLEADA POR RYANAIR - BASES ESPAÑOLAS**

##### **1. Nuevos aumentos salariales de Bonus / Convenio Base**

*• Nuevo bono de productividad máximo de 1.800 euros - A partir del 1 de enero de 18 y pagadero en enero de 19 (Términos adjuntos)*

*• Abril de 2018 - Se añadirán 0,50 € a las tarifas salariales del sector SBH de las tripulaciones según el acuerdo actual de 2016, lo que equivale a un aumento de 450 € al año basado en 900 horas.*

*• Abril de 2018: aumento de 250 euros en la asignación del número 1.*

*• Abril de 2019 - Se añadirán 0,50 euros a las tarifas del sector SBH de las tripulaciones según el acuerdo actual de 2016, lo que equivale a un aumento de 450 euros anuales sobre la base de 900 horas.*

*• Aumento salarial del 8% para los números 1 (hasta 35K€ anuales)*

##### **2. Incorporación de los T&C locales a los contratos irlandeses**

*Incorporación de los mínimos locales españoles a los contratos irlandeses - A partir del 1 de abril de 18 (se adjuntan detalles);*

*• 6 meses de prueba*

- *Permiso de maternidad español pagado por la Seguridad Social*

- *Permiso de paternidad español pagado por la Seguridad Social*

*\*Los pagos de la Seguridad Social son aplicables a la tripulación en el SI español y están sujetos a las reglas normales de calificación\**

*3. Mejoras en la infraestructura;*

- *Más recursos contratados en el control de la tripulación para reducir los tiempos de espera de las llamadas*

- *Nuevo sistema de monitorización y grabación de llamadas al control de la tripulación*

- *Nuevo sistema de consultas: todas las consultas se responden en un plazo de 48 horas o se pueden elevar a la alta dirección*

- *Mejoras en el VPOS para notificar al control de la tripulación su ausencia en lugar de esperar por teléfono.*

*Ryanair crecerá significativamente en los próximos años con la entrega de cientos de nuevos aviones. Todo este crecimiento creará miles de nuevos puestos de tripulación de cabina, ascensos y oportunidades de traslado para los juniors, supervisores y formadores de Ryanair. Estos cambios forman parte de nuestro compromiso con nuestra tripulación, para poder ofrecer un empleo estable en las bases en las que su productividad continua y su duro trabajo son fundamentales para la viabilidad a largo plazo de nuestras operaciones en esos aeropuertos. La introducción de una nueva bonificación y aumento salarial en el marco de nuestro 2021 significa que los ingresos del número 1 aumentarán hasta un 8% (hasta 35.000 euros al año) este año, y los del JCSS crecerán hasta un 10% (hasta 28.000 euros al año), cuando muchos competidores están imponiendo recortes laborales y salariales.*

*También sabrás que Ryanair tomó la decisión el pasado 15 de diciembre de negociar con los sindicatos. Hemos escrito a esos sindicatos diciendo que negociaremos con los sindicatos de tripulantes de cabina que son representativos de nuestra gente. Debido a nuestros limitados recursos dentro de Personal, primero concluiremos los acuerdos con los pilotos y sus sindicatos, y luego trataremos con los sindicatos de tripulantes de cabina según corresponda.*

*Las importantes mejoras salariales y de condiciones de este memorándum no afectan a nuestro compromiso de negociar con los sindicatos en los próximos meses cuando así lo desee nuestra tripulación. La cláusula 11 de los acuerdos básicos actuales en relación con el reconocimiento de los sindicatos ya no se aplica, ya que Ryanair se ha comprometido a negociar con los sindicatos que son representativos de nuestra gente y que reconocen la realidad comercial de operar una aerolínea de tarifas bajas con una alta productividad de nuestras tripulaciones.*

*Quiero agradecerles sinceramente a todos su continua dedicación y su duro trabajo y espero trabajar con todos ustedes en 2018, para hacer de Ryanair un lugar verdaderamente estupendo para trabajar, donde puedan desarrollar sus carreras y permanecer en un empleo seguro y estable. Si la tripulación necesita alguna aclaración sobre estas nuevas mejoras, por favor, envíe una consulta a crewdock y estaremos encantados de aclarar su duda.*

**TÉRMINOS DE LOS CAMBIOS EN LAS CONDICIONES DE RYANAIR CREW**

## NUEVO ESQUEMA DE BONO DE PRODUCTIVIDAD

*Nuevo bono de productividad de 1.800 euros efectivo a partir del 1 de enero de 2018. La tripulación acumulará 150 euros brutos al mes, hasta un máximo de 1.800 euros (150 euros brutos x 12 meses), pagaderos en total en enero de 19, sujetos a los impuestos normales, y en cada enero posterior. Para acumular (o "acumular") la bonificación en un mes concreto para añadirla a su total, debe cumplir los siguientes criterios en ese mes;*

- La tripulación individual debe tener cero "no shows", retrasos, ausencias no autorizadas (incluyendo sin identificación o sin médico actual) o enfermedad no certificada en cualquier mes dado (incluyendo ausencia auto certificada). La enfermedad certificada dentro del mes no le impide acumular la bonificación, siempre que haya volado en algún momento del mes. Esto garantiza que las tripulaciones que estén realmente enfermas, certificadas y que sigan los procedimientos seguirán acumulando su bonificación mensual.*

- La tripulación individual debe haber volado en el mes para acumular la bonificación de 150 euros para ese mes.*

- Si la tripulación está disponible para volar y no tiene ninguno de los problemas de ausencia/puntualidad mencionados anteriormente, acumulará 150 euros por ese mes garantizado, pagaderos en enero de 19 y cada enero posterior. Para que quede claro, si estás de baja sin sueldo durante todo un mes no acumularás tu bonificación de 150 euros; sin embargo, si, por ejemplo, estás de baja sin sueldo durante dos semanas en un mes concreto, pero vuelas durante el resto del mes y no tienes problemas de ausencia (como se ha indicado anteriormente), seguirás acumulando tu bonificación de 150 euros.*

- Los tripulantes deben seguir trabajando en la compañía, en cualquier año, a 31 de enero de 19 para recibir su bonificación, es decir, si se van o renuncian a la compañía en cualquier momento antes del 31 de enero de 19 no recibirán ninguna bonificación.*

- La bonificación se mantendrá cada año mientras dure el actual Acuerdo Básico de 2016 (que expira el 31 de marzo de 21) y se pagará en enero de 19, 20 y 21, y negociaremos su mantenimiento a partir de entonces con los representantes/sindicatos de la tripulación de cabina..."- descripción 129-.*

**DÉCIMONOVENO.** - Desde el mes de octubre de 2.020 la demandada ha concluido acuerdos individuales con diversos TCPs modificando el sistema de trabajo de 5 días de trabajo y 3 de descanso, por el de 4-3-conforme-.

**VIGÉSIMO-** Damos por reproducidos los distintos comunicados sindicales emitidos en lengua inglesa aportados por Ryanair DAC.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** - La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

**SEGUNDO.** - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

En este apartado dedicado a la motivación fáctica hemos de efectuar las siguientes precisiones:

- la Sala únicamente ha valorado aquella documental presentada en lengua inglesa que se encuentra respaldada por una traducción al castellano reconocida de contrario ( art. 144.1 de la LEC);
- la Sala no da por acreditadas las conclusiones del segundo informe pericial presentado por Ryanair por entender que el mismo contiene datos que deberían haber sido objeto de justificación en el periodo de consultas, amén de partir de una consideración de carácter jurídico errónea cual es carácter de graciosa concesión del plus de productividad.

**TERCERO.-** Expuestas en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución las posiciones de las partes entendemos que la primera cuestión que debe ser objeto de resolución es si la decisión patronal que se impugna y que aparece transcrita en el HP 15º de la presente resolución constituye o no modificación sustancial de condiciones de trabajo o si, por el contrario, como se ha afirmado por la empresa demanda, simplemente supone una modificación de carácter accidental que bien pudiera haber impuesto el empresario sin necesidad de seguir procedimiento alguno en ejercicio del ius variandi que al efecto le reconocen los arts. 37 CE, 5 y 20 del E:T.

El art. 41.1, párrafo 2º E.T señala que “Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.”, interpretando tal precepto en la SAN de 22-7-2.019 – proc. 142/2.019- razonábamos que *“hemos de partir del conento de modificación sustancial de condiciones de trabajo que ha perfilado la doctrina de la Sala IV del TS y que resume de forma clara la STS de 3-4-2018 (rec 106/2017) de la forma siguiente: “sólo los cambios en las condiciones de trabajo que tengan carácter sustancial quedan sometidos al procedimiento previsto en el art. 41 ET . Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo son aquellas que afectan a determinadas condiciones laborales y que solo se justifican por la concurrencia de alguna de las causas establecidas por el legislador. No toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye*

*una modificación sustancial. La configuración de lo que se entiende por tal se fundamenta en la delimitación del poder de gestión y organización empresarial, por lo que la limitación a las facultades del empleador tiene en cuenta, tanto el tipo de condición laboral afectada -partiendo de que la lista del párrafo primero del art. 41 es meramente ejemplificativa y no exhaustiva (STS/4ª de 9 diciembre 2003, rec. 88/2003; 26 abril 2006, rcud. 2076/2005 y 22 enero 2013, rec. 290/2011)-, como la intensidad de la misma modificación. No cualquier modificación de una de esas condiciones ha de ser necesariamente sustancial, sino que en cada caso habrá que analizar la medida empresarial adoptada para definir su naturaleza sustancial o no. Y no lo es cuando "la medida adoptada no supuso alteración valorable de las condiciones de trabajo o de la remuneración" (STS/4ª de 22 enero 2013, rec. 290/2011). "*

A la vista de tal doctrina es claro que la decisión patronal que se impugna constituye una MSCT toda vez que de un lado implica el mantenimiento de una reducción de todos los conceptos salariales durante un periodo de 4 años comprendiendo el primer año un 10 por ciento de los mismos para los TCPs y un 20 por ciento para los pilotos, no recuperándose los salarios vigentes a la fecha de la decisión hasta el mes de agosto de 2024, y por otro lado, implica la supresión temporal del bonus de productividad, concepto este que si bien estaba previsto para el trienio 2018 a 2021, la empresa, como consta en el hecho probado vigésimo había asumido con la plantilla mantenerlo en los términos que resultasen de una futura negociación colectiva, lo que implica que en modo alguno estaba facultada para resolverlo de forma unilateral.

**CUARTO.-** Resuelto lo anterior, hemos de entrar a conocer aquellos motivos de impugnación que por USO y SICTPLA se invocan y que podrían dar lugar a una declaración de nulidad de la medida por implicar que no se ha seguido un proceso de negociación en los términos exigidos por el art. 41.4 E.T y que todos ellos vienen a suponer que la empresa no ha colmado con los deberes de buena fe, información y documentación a lo largo del proceso negocial haciendo hincapié las demandas en la insuficiencia de la documentación entregada inicialmente y en la no atendida, en el hecho que con posterioridad a la notificación de la decisión se haya llevado un ulterior proceso negocial únicamente con SEPLA, cerrado al resto de organizaciones que culminó con un acuerdo circunscrito al colectivo de pilotos, en la entrega de gran parte de la documentación en lengua inglesa y en la negativa de la empresa a compensar a los integrantes de la CRT.

El art. 41.4 E. T dispone que dispone en su párrafo 1º que *" Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada*

*por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.”, añadiendo su párrafo antepenúltimo que “Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.*

*Señala la STS/IV de 18 de julio de 2014 (rco.303/2013 ) que :” (...) en relación con la finalidad del periodo de consultas, es dable recordar que, por esta Sala, tanto en proceso colectivo de impugnación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo ( STS/IV 30-junio-2011 -rco 173/2010 ) como en proceso de despido colectivo ( STS/IV 26-marzo-2014 -rco 158/2013 , Pleno, votos particulares), se ha interpretado que " en el precepto legal ni se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas. Habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo".*

*&qu ot; (...) Sobre la exigencia de negociar de buena fe en el marco del periodo de consultas previo, existe una consolidada doctrina jurisprudencial - como ha recordado la STS/IV 26- marzo-2014 (rco 158/2013, Pleno, votos particulares) --, habiéndose interpretado, en esencia, que: a) " la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero, de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar:*

*a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET ["ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe"];*

*b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de "la consecución de un acuerdo" y que el periodo de consultas "deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento", está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negociadora" ( STS/IV 27-mayo-2013 -rco 78/2012 , Pleno); y b) aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que " se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas ... configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los*

*trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe" ( STS/IV 16-noviembre- 2012 -rco 236/2011 )."*

Por otro lado, y con relación a los deberes de información y documentación por parte de la empresa en los procesos de MSCT, señala la STS de 19-4-2.016-rec. 115/2..015- que:

*"En materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo esta Sala IV del Tribunal Supremo ha venido señalando que, si bien el art. 41 ET no contiene previsión alguna relativa a la documentación que deba aportarse en el periodo de consultas previo a la modificación sustancial de condiciones, - y no resulta aplicable el RD 1483/2012 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada-, cabe considerar de obligada presencia tanto aquellos documentos que acrediten la concurrencia de las causas, como de los que justifiquen las correspondientes medidas a adoptar y en todo caso -con carácter general- todos aquéllos que permitan cumplir con la finalidad del periodo de consultas ( STS/4ª/Pleno de 16 julio 2015 -rec. 180/2014 -, así como STS/4ª de 3 noviembre 2014 -rec. 272/2013 -, 10 diciembre 2014 -rec. 60/2014-, 16 diciembre 2014 -rec. 263/2013-, 15 abril 2015 -rec. 137/2013-, 9 junio 2015 -rec. 143/2014-, 24 julio 2015 -rec. 210/2014-, 13 octubre 2015 -rec. 306/2014, antes citada-, 14 octubre 2015 -rec. 243/2013-, 23 octubre 2015 -rec. 169/2014-, 3 noviembre 2015 -rec. 288/2014- y 9 noviembre 2015 -rec. 205/2014-).*

*Ciertamente, la cuestión de la entrega de determinada documentación no tiene una configuración formal, sino que ha de ser examinada desde una óptica instrumental, en tanto se trate de garantizar el deber de negociar de buena fe, el cual, a su vez, habrá de exigir la puesta a disposición de la información necesaria que permita una efectiva negociación entre las partes.*

*Es, pues, necesario analizar en cada caso en qué medida la parte social se vio privada de una información o documentación que resultara conveniente para poder formar su opinión y, por ende, diseñar su postura. Como indicábamos en la mencionada STS/4ª de 9 noviembre 2015 (rec. 205/2014), " Sin un substrato conveniente para la parte social desde el punto de vista documental o de otras evidencias no cabe decir que nos encontramos ante un verdadero periodo de consultas. La nota de conveniencia se construirá sobre la naturaleza de las causas aducidas para su justificación de manera tal que la documentación que podría resultar esencial o relevante en unas pueda no serlo en otras. Es una guía práctica de interés la que proporcionan los artículos 4 y 5 del R.D. 1483/12 de 29 de octubre (...), pero únicamente en tanto su falta absoluta o la situación de desventaja en que coloca a la parte social su desconocimiento pueda transgredir el mandato de la buena fe y la materialización de la consulta verdadera nos hallaríamos ante un supuesto de nulidad debida a la omisión de los requisitos del artículo 41.4º del Estatuto de los Trabajadores ".*

*4. El análisis caso por caso ha permitido negar la omisión de la obligación empresarial en supuestos como los resueltos en las sentencias siguientes: STS/4ª*

*de 9 junio 2015 (rec. 143/2014), STS/4ª/Pleno de 16 julio 2015 (rec. 180/2014) - donde destacábamos que no todo incumplimiento formal puede comportar la consecuencia de nulidad, "sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada"-, STS/4ª de 24 julio 2015 (rec. 210/2014) -por falta de prueba por la parte social de la trascendencia de los documentos que reclamaban-, 14 octubre 2015 (rec. 243/2013), 23 octubre 2015 (rec. 169/2014) y 3 noviembre 2015 (rec. 288/2014). En cambio, hemos afirmado la nulidad de la medida por el defectuoso cumplimiento en las STS/4ª de 3 noviembre 2014 (rec. 272/2013), 10 diciembre 2014 (rec. 60/2014), 16 diciembre 2014 (rec. 263/2013), así como en la ya señalada STS/4ª de 13 octubre 2015."*

La plasmación de las anteriores consideraciones doctrinales al presente caso nos han de llevar a estimar los motivos de nulidad invocados tanto por USO como por SITCPLA ya que la mera lectura de los HHPP evidencia tanto la ausencia de buena fe negocial por parte de Ryanair DAC como un quebranto de los más elementales deberes de información y documentación por las razones que procederemos a exponer:

1º.- como se expone en los HHPP 2º a 8º ya con carácter previo al inicio formal del proceso de MSCT Ryanair evidencia su intención de imponer una reducción salarial del 10 por ciento a los TCPs y del 20 por ciento a los pilotos amen de un cambio en los ciclos de días de trabajo y de descanso y suprimir la promoción profesional prescindiendo de las normas legales vigentes en España, llegando a tratar hacer firmar un acuerdo en dichos términos a las organizaciones sindicales, y todo ello con la amenaza de acometer despidos en caso de que las organizaciones sindicales no plieguen a tal imposición, siendo la pertinaz reacción de las organizaciones sindicales presentes en esta litis lo que lleva a la empresa a acometer un periodo de consultas tal y como exige el apartado 4 del art. 41 E.T, no sin antes cuestionar la legitimación para intervenir en los mismos por parte de las secciones sindicales actoras obviando lo por ella misma reconocido y comprometido en el Acuerdo de fin de huelga de 2.019;

2º.- la documentación inicial que se entrega al inicio del periodo de consultas y la posteriormente entregada resultan de todo punto insuficiente de cara a abordar el mismo y al respecto basta recordar los pasajes que del informe técnico se reproducen en los HHPP de la presente resolución de donde se colige:

a.- que en el tal análisis no han comprobado la concurrencia de las causas económicas, organizativas y productivas en las que se fundan las medidas a adoptar en el perímetro en el que se van a implementar las mismas, para el análisis se toma en consideración las cuentas anuales del Grupo Ryanair y no las de la empresa Ryanair Dac, y respecto de esta última, se obvia cual análisis de los ingresos, gastos y demás conceptos contables que son generados desde las bases españolas, que es precisamente donde se van a implementar las medidas, quitando trascendencia a tales omisiones pues a modo de acto de fe se afirma que las mismas son irrelevantes puesto que la empresa que más importancia tiene en el resultado del es la demandada;

b.- que, en tal informe, se reconoce expresamente que se omite un dato esencial para valorar la proporcionalidad de las medidas, esto es, si las mismas se ajustan a la entidad de la crisis empresarial que se pretende conjurar, cual es el impacto financiero de las mismas en su periodo de implementación;

c.- si bien compareció el autor del informe en el periodo de consultas, no suplió en modo alguno las omisiones que en el mismo se contienen y que se estiman esenciales, como tampoco lo suplió la respuesta que a la justificada solicitud de información y documentación efectuó la parte social en la segunda de las reuniones;

3º.- la entrega de documentación en lengua inglesa como ya se explicó en la SAN de 17-4-2.020 ( proc. 288/2.019) implica una manifiesta intención de dificultar el análisis de la documentación e información por parte de las personas que asesoran a los representantes sindicales, con independencia de que estos conozcan por razón de su trabajo tal idioma, como también lo supone respecto de las personas que formaron parte de la CRT, el abono de las compensaciones necesarias para actuar en el periodo de consultas;

4º.- el hecho de continuar las negociaciones una vez adoptada la decisión con una sola de las secciones sindicales, fragmentando por grupos profesionales la misma, amén de suponer una eventual lesión del derecho a la libertad sindical, aquí no denunciado, evidencia un desprecio respecto de las secciones sindicales excluidas, ( en este sentido STS de 22-7-2.015- rec. 130/2.014);

5º- finalmente, el excluir el cambio en sistema de trabajo y de descanso, de la decisión empresarial final, habiendo sido el mismo objeto de negociación y implementarlo posteriormente de facto, mediante acuerdos individuales en masa como ha reconocido la empresa, es otro dato del que cabe inferir la ausencia de buena fe empresarial

Por todo ello, hemos de concluir que en el presente caso no se ha abordado por causa imputable a la empresa un periodo de consultas ajustado a los parámetros del art. 41.4 E. T tal y como ha sido interpretado por la jurisprudencia, lo que aboca a que se declare la nulidad de la decisión patronal impugnada conforme al art. 138.7, párrafo último de la LRJS.

**QUINTO.** - También se ha cuestionado por las actoras la concurrencia y proporcionalidad de la causa invocada, respecto de lo cual, hemos de considerar remitiéndonos a las valoraciones efectuadas respecto del informe técnico que la misma no puede considerarse acreditada por deficiencias y omisiones apreciadas en el mismo.

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

**FALLAMOS**



Con estimación de las demandas interpuestas por SITCLA Y USO contra Ryanair DAC y SEPLA, declaramos la NULIDAD de la medida de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo al colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros notificada el día 17 de julio de 2.020, dejando sin efecto alguno la misma y condenando a RYANAIR DAC a estar y pasar por dicha declaración, reponiendo a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº \_\_\_\_\_ haciendo constar en las observaciones el nº \_\_\_\_\_ ; si es en efectivo en la cuenta nº \_\_\_\_\_ ), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.  
Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.