

**JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 11**  
**Málaga**

**Procedimiento: Procedimiento Despido 107/2020**

**SENTENCIA 249/23**

En Málaga, a 8 de agosto de 2.023,

Doña María Valle Maestro, Magistrada titular del Juzgado de lo Social nº 11 de Málaga, ha visto los presentes autos referenciados, en los que tiene la condición de demandante   
, representado y asistido por la abogada D<sup>a</sup>. Olga Sainz de Aja Iges, teniendo la condición de demandada RYANAIR D.A.C., representada y asistida por el abogado D. Juan José Hita Fernández, y con intervención del Ministerio Fiscal, y en el ejercicio de las facultades que le confieren la Constitución y las Leyes de España, y en nombre de S.M. El Rey, ha dictado la siguiente resolución que se basa en los siguientes,

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** En fecha 29 de enero de 2.020 tuvo entrada en este Juzgado, demanda suscrita por la parte actora frente a la demandada en la que, después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó que se dictase sentencia por la que se declarase el despido nulo, condenando a la demandada a su readmisión inmediata en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al pago de los salarios de tramitación y de una indemnización de 20.000 euros por los daños morales sufridos. Subsidiariamente suplica la declaración de la improcedencia del despido, con las consecuencias inherentes a la misma.

**Segundo.-** Admitida a trámite la demanda por *Decreto de 4 de marzo de 2.020* se citó a las partes al acto del juicio, que tuvo lugar en fecha 14 de junio de 2.023, con la comparecencia que figura en el encabezamiento y las manifestaciones que obran en Acta.



Código		Fecha	01/09/2023
Firmado Por			
URL de verificación		Página	1/24



En el acto del juicio, la parte actora se ratificó en su demanda frente a la empresa demandada.

Dado traslado a la mercantil demandada, esta formuló oposición a la pretensión del actor, afirmando que la actuación de la empresa fue legítima y conforme con la legalidad, en tanto que la causa del despido disciplinario fue el incumplimiento por el actor de los servicios mínimos, siendo el cambio en el vuelo, que inicialmente se le había asignado, por circunstancias ajenas a la huelga. Por todo ello, suplica la desestimación de la demanda y la declaración de la validez y procedencia del despido.

Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y admitidas (documental y testifical de ambas partes, pericial de la demandada) con el resultado que consta en soporte apto para la reproducción de la imagen y del sonido.

Concluida la práctica de la prueba, S.S<sup>a</sup> dio por concluido el acto, dando traslado por escrito a las partes y al Ministerio Fiscal para la presentación de conclusiones por escrito.

Tras la presentación de conclusiones, por *Diligencia de Ordenación de 21.7.2023*, quedaron las actuaciones vistas para Sentencia.

**Tercero.-** En el presente procedimiento se han cumplido las prescripciones legales, a excepción del cumplimiento de algunos plazos, dada la carga de señalamientos que soporta este Juzgado.



Código:	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	2/24



## HECHOS PROBADOS

**Primero.-** El actor, D. [REDACTED], mayor de edad, con DNI [REDACTED], cuyas demás circunstancias personales constan en autos, ha venido prestando sus servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada RYANAIR D.A.C., con la categoría profesional de tripulante de cabina, en virtud de contrato de trabajo indefinido, con una antigüedad del 5.11.2007, con una salario mensual medio en los seis meses anteriores al despido de 2159,36 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias.

- Contrato de trabajo y su traducción en folios 619 y ss;  
Recibos de salarios en folios 664 y ss.-

**Segundo.-** En fecha 5 de diciembre de 2.019 la empresa hizo entrega al actor de carta de despido disciplinario, con efecto a partir de ese mismo día, redactada en inglés (se da por reproducida).

En la misma se recogen como hechos causantes del despido los siguientes:

*"El 1 de septiembre de 2.019 usted falló al operar su tarea programada como ssmm (servicios mínimos): vuelos FR4047/4048 (AGP-CPH-AGP) de acuerdo con la Resolución del Ministerio de Fomento de día 28 de agosto de 2.019".*

*"Originariamente le fue asignado un vuelo de servicios mínimos el FR2597/FR2598 (AGP-TFS-AGP) para el 1 de septiembre de 2.019, para el cual recibió una carta de servicios mínimos de [REDACTED] (jefe regional de Inflight). Tras acudir a su tarea, fue informado por su Supervisor de bases europea y por su Supervisor de base que, debido a la limitación de tiempo de vuelo, su tarea había cambiado un vuelo de servicios mínimos diferente (FR4047/4048, AGP-CPH-AGP), al que usted no se presentó. Usted fue avisado en cada una de las reuniones de que esos vuelos eran vuelos protegidos y, por lo tanto, su incumplimiento de esta obligación había resultado un "no presentado" ("no show") asignado a su registro.*

*"En la reunión de investigación del 5 de septiembre, usted reconoció que le fue entregada una carta (de [REDACTED]) de servicios mínimos por su Supervisor de base, tras presentarse en la sala de tripulación de Málaga el día 1*



Código:	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	3/24



de septiembre de 2.019. Además la carta también fue publicada en su crewdock y en ella se afirmaba que usted estaba legalmente obligado a operar los vuelos FR4047/4048, AGP-CPH-AGP por ser vuelos de servicio mínimo protegidos, de acuerdo con la Resolución del Ministerio de Fomento del 28 de agosto de 2.019. Debía operar en su puesto de "agente de atención al cliente" a bordo de esos vuelos, sin embargo, no cumplió con esas obligaciones".

"En las reuniones de 5 de septiembre y el 25 de octubre se le informó que, según el informe presentado por [REDACTED] (jefe de la base de Málaga) e [REDACTED] (directora de la base europea), su comportamiento en ese día fue percibido como "intimidatorio" ya que tiró esta carta a su supervisor de base y se negó a operar su recién asignada función (...). El informe también señaló que después de que usted se negó a operar esos vuelos, salió de la sala de la tripulación "cerrando la puerta de golpe detrás de usted".

(...)

"A pesar de que se le emitió una carta de servicio mínimo dirigida directamente a usted, emitida por [REDACTED] el 1 de septiembre de 2019, en la que se estipulaba claramente que usted estaba programado para operar un turno de servicio de vuelos protegidos de servicio mínimo, y se le exigió que se presentara para cumplir con ese deber, de acuerdo con la Resolución del Ministerio de Fomento, usted eligió ignorar esta clara instrucción y abandonar las funciones, a las que estaba legalmente obligado. Entonces, procedió a actuar de una forma totalmente inaceptable, perturbando a otros compañeros que se habían presentado en la sala de tripulación para cumplir con sus obligaciones asignadas, y demostrando un comportamiento intimidatorio hacia sus compañeros, tal y como informaron [REDACTED] e [REDACTED]. Durante cada una de nuestras reuniones usted no podía y no quería aceptar que su comportamiento hacia los compañeros fuera inaceptable."

"La Guía General del Trabajo en Ryanair establece claramente que un ejemplo de conducta grave incluye: 'comportamiento abusivo o flagrante desprecio por los compañeros/as de trabajo', 'comportamiento insubordinado', 'no presentarse para cumplir con sus obligaciones asignada' y 'negativa deliberada a obedecer instrucciones razonables', para lo cual la sanción normal es el despido y usted ha cometido las cuatro. En cualquier relación laboral debe haber un vínculo de confianza entre el empleador y el empleado. Una relación laboral normal no puede existir en circunstancias en



Código:	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	4/24



las que el empleado no se presenta para cumplir con sus obligaciones asignadas (en particular un vuelo de servicio mínimo legalmente protegido) y adopta un comportamiento intimidatorio hacia sus compañeros de trabajo. La Guía general de trabajo en Ryanair establece que no se tolerará ningún comportamiento intimidatorio. Cualquier comportamiento de este tipo es completamente inaceptable y puede ser considerado como un motivo para la adopción de medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido". (...)

- Carta de despido en folio 990-993 y su traducción a español en folios 356 y ss.-

**Tercero.-** Los sindicatos USO-STA (Unión Sindical Obrera Sector de transporte aéreo) y SITCPLA (Sindicato Independiente de tripulantes de cabina de pasajeros) enviaron a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social, en fecha 20.8.2019, preaviso de huelga para los días 1, 2, 6, 8, 13, 15, 20, 22, 27 y 29 de septiembre de 2.019 en distintos aeropuertos españoles, entre los que estaba el Aeropuerto de Málaga (folios 695 y ss). En el citado preaviso se recogen los integrantes del Comité de Huelga, entre cuyos suplentes se encuentra el actor (folio 703).

Se envió comunicación a la empresa en la misma fecha, con el mismo contenido (folios 706 y ss).

**Cuarto.-** Por Resolución del Ministerio de Fomento de 27.8.2019 se determinaron los servicios mínimos durante la referida huelga por medio de una serie de porcentajes (folio 714-724).

**Quinto.-** El Comité de Huelga remitió en fecha 28.8.2019 comunicación a la empresa en la que le requería para que, en cumplimiento de la Resolución del Ministerio de Fomento, le facilitase la lista de los vuelos protegidos para las jornadas de huelga (folio 738).

**Sexto.-** Por email de fecha 31.8.2019, a las 21.40 horas, la mercantil demandada comunicó a los sindicatos convocantes la lista de vuelos afectados por los servicios mínimos para los días 1 y 2 de septiembre de 2.019, entre los que se encuentra el vuelo FR2597/FR2598 (AGP-TFS-AGP) y el FR4047/4048 (AGP-CPH-AGP) (folios 254-275 y su traducción 276-296).



Código:		Fecha	01/09/2023
Firmado Por			
URL de verificación		Página	5/24



**Séptimo.-** En fecha 29.8.2019 D. [REDACTED] (Jefe de personal de la mercantil Ryanair) envió a todo el personal de la compañía (Hecho Probado 7º de la Sentencia 41/21 de la AN Sala de lo Social) un video (<https://vimeo.com/356675215/ce2543114f>) en el que, entre otras cuestiones, dice que "Tenemos una reunión de mediación este viernes, el 30 de agosto en Madrid, y antes de que esta reunión tenga lugar pido que habléis con vuestros representantes, recordar que la gente que acuda mañana, cuyos nombres están en la pantalla ahora, son los que van a decidir si deciden trabajar constructivamente con la empresa o no. Y de lo que se trata es de cómo podemos maximizar el número de empleos que se conservan. Está en los representantes que lleven vuestras voces mañana a ver cómo podemos resolver esto de una manera constructiva con el meeting. Si tenéis alguna idea de cómo hacer esto por favor hacérmelo saber o hablar con los representantes de vuestras bases" (minuto 2.57).

En ese minuto, aparec en pantalla el nombre de todos los miembros del Comité de Huelga (titulares y suplentes), entre los que figura "[REDACTED]".

-Transcripción de la traducción del video al español en folios 745 y ss.-

**Octavo.-** En fecha 31 de agosto de 2.019, a las 17.08 h, según informe pericial (folio 525 y ss), vía la crewdock -red interna de Ryanair por la que se comunican los planes de vuelo, según Guía del empleado, folio 443-, el actor recibió comunicación de la empresa por la que "se le informa de que está obligado a presentarse en su turno de trabajo el día 1 de septiembre de 2.019 y cumplir con la prestación de servicios mínimos.

Actualmente está asignado para operar los vuelos FR2597 y FR2598 que han sido designados como vuelos protegidos/servicios mínimos y, por lo tanto, es un requisito legal que asistáis a vuestras obligaciones asignadas.

Confiamos en que cumplirá con este requisito obligatorio de prestar los servicios mínimos y presentarse a sus obligaciones asignadas según lo programado; no obstante, si no lo hace, se tomará medidas disciplinarias que pueden incluir el despido" (comunicación en folio 891 y traducción en folio 892, documento 50 y 51 del actor).

**Noveno.-** En fecha 1 de septiembre de 2.019, a las 14.16 h - informe pericial en folios 526 y ss- (vía la crewdock) el



Código:	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	6/24



actor recibió comunicación de la empresa por la que "se le requiere para presentarse a su turno de trabajo el día 1 de septiembre de 2.019 y cumplir con la prestación de servicios mínimos.

Actualmente está asignado para operar los vuelos FR4047 y FR4048 que han sido designados como vuelos protegidos/servicios mínimos y, por lo tanto, es un requisito legal que se presente a sus tareas programadas.

Confiamos en que cumplirá con este requisito obligatorio de prestar los servicios mínimos y presentarse a sus obligaciones asignadas según lo programado; no obstante, si no lo hace, se tomará medidas disciplinarias que pueden incluir el despido" (comunicación en folio 893 y traducción en folio 894, documento 52 y 53 del actor).

**Décimo.-** El día 1 de septiembre de 2.019, el actor, que se encontraba ejerciendo su derecho de huelga, acudió a su puesto de trabajo para operar los vuelos FR2597 AGP-TSF y FR 2598 TSF-AGP (Málaga-Treviso/Treviso-Málaga), que le habían sido asignados como servicios mínimos.

Ese mismo día tuvo conocimiento, vía la crewdock, de que había tenido lugar un cambio en los vuelos para los que había sido asignado.

Acudió a la sala de personal (crew room), en la que estaban presentes, entre otros, D. [REDACTED] (jefe de la Base de Málaga), D<sup>a</sup>. [REDACTED] (directoria de la Base Europea) y varias personas de tripulación, como D. [REDACTED] (capitán del vuelo), D<sup>a</sup>. [REDACTED] (sobrecargo) y D<sup>a</sup>. [REDACTED] (tripulante que estaba de imaginaria -guardia- en el aeropuerto).

El actor manifestó que no iba a cumplir el nuevo vuelo, al entender que el cambio era contrario a los servicios mínimos y que no se le había comunicado el día anterior (declaración en juicio de D. [REDACTED] y de D. [REDACTED]).

Otros miembros de la tripulación aceptaron dicho cambio. D. [REDACTED], disgustado, se dirigió a alguno de ellos (por ejemplo, a D<sup>a</sup>. [REDACTED]) para que no aceptasen el cambio (declaración e juicio de D<sup>a</sup>. [REDACTED]). D. [REDACTED] le dijo a D<sup>a</sup>. [REDACTED] que tenía niños, por lo que tenía que hacerlo (declaración de D. [REDACTED] en la vista).

Como consecuencia de la tensión que se generó en la sala de tripulación, a D<sup>a</sup>. [REDACTED], se le saltaron



Código:	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	7/24



las lágrimas, fruto de la frustración (*declaración de D. [REDACTED] en la vista*).

**Undécimo.-** El actor incumplió el servicio que le había sido asignado como consecuencia del cambio indicado en los hechos probados anteriores.

El actor no se encontraba el día 1.9.2019 de imaginaria (guardia).

*-Hecho no controvertido.-*

**Duodécimo.-** El cambio en el vuelo inicialmente asignado vino provocado porque, como consecuencia del retraso que llevaba acumulado, podían excederse las horas máximas de vuelo que puede realizar la tripulación -FTL- (*declaración en juicio de D. [REDACTED] y de D. [REDACTED], y doc.66 de la demandada que, aunque ha sido impugnado por la actora, esta no ha acreditado que los horarios de los vuelos fueran otros*).

**Décimotercero.-** Como consecuencia de los hechos acaecidos el 1 de septiembre de 2.019 en la sala de tribulación (crew room), la empresa dio inicio a un procedimiento disciplinario, emplazando al actor a una serie de reuniones disciplinarias en Dublín y en Madrid (*documentos 59 a 82 del actor, incluidas las traducciones al español*), que concluyó con la carta de despido disciplinario.

**Decimocuarto.-** Como consecuencia de actuaciones inspectoras llevada a cabo por la Inspección de Trabajo, esta dictó *Resolución de 14.2.2020* por la que propone a la autoridad laboral la imposición de sanciones (*artículo 12.16.b LISOS*): por obstrucción a la labor inspectora, por conculcación del ejercicio del derecho de huelga de los tripulantes de cabina y por transgresión de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

*-Resolución en folios 805 y ss.-*

**Decimoquinto.-** *Por Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 2.3.2020* dictada en procedimiento par la protección de los derechos fundamentales, estima el recurso contencioso administrativo interpuesto por



Código:	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	8/24



SITCPLA y anula el Acuerdo del Ministerio de Fomento de 27.8.2019, sobre determinación de los servicios mínimos en relación a la huelga convocada para los días 1, 2, 6, 8, 13, 15, 20, 22, 27 y 29 de septiembre de 2019.

-Sentencia en folios 876 y ss.-

**Decimosexto.-** Por Sentencia 41/2021 de 17.3.2021 dictada por la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) en procedimiento para la tutela de los Derechos Fundamentales en la que, estimando parcialmente la demanda declara "que la conducta desplegada por los empresarios demandados ha vulnerado los derechos de libertad sindical de los sindicatos demandantes y el derecho de huelga de los trabajadores que participaron en la convocada los días 1, 2, 6, 8, 13, 15, 20, 22, 27 y 29 de septiembre de 2.019, condenando solidariamente a los empresario demandados a estar y pasar por estas declaraciones, así como a:

- Indemnizar a cada sindicato demandante por daños morales causados con la suma de 30.000 euros para cada uno de ellos.
- Reponer a los trabajadores que participaron en la huelga convocada los días 1, 2, 6, 8, 13, 15, 20, 22, 27 y 29 de septiembre de 2.019 en el bonus de productividad mensual por importe de 150 euros mensuales, de que la que cabrá deducir la suma de 5 euros por cada día de participación en dicha huelga".

- Sentencia en folios 827 y ss.-

Contra la anterior, las mercantiles demandadas interpusieron recursos de casación, que fueron desestimados por Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 273/2023, de 13 de abril de 2.023 que confirmó la Sentencia 41/2021 dictada por la Audiencia Nacional.

- Sentencia en folios 846 y ss.-

**Decimoséptimo.-** El actor no ha ostentado durante el último año la condición de representante legal de los trabajadores.

Se encontraba afiliado a sindicato SITCPLA.

El actor formaba parte del comité de huelga, como suplente.



Código	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	9/24



**Decimo octavo.-** No existe Convenio Colectivo de empresa ni de sector aplicable.

**Decimonoveno.-** En fecha 7 de enero de 2.020 el actor presentó demanda de conciliación frente a la mercantil demandada, celebrándose el acto de conciliación en fecha 24.1.2020 sin la comparecencia de la demanda, por lo que el resultado fue "intentado sin efecto".

- Acta de conciliación en folio 26.-

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.-** A los efectos de lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados lo han sido de la valoración conjunta, conforme a las reglas de la sana crítica, de los elementos de convicción y de las pruebas propuestas y practicadas en juicio, consistentes en la documental y testificales propuestas por ambas partes y pericial de la empresa demandada.

**Segundo.-** Para el caso del despido, el art. 105.1 LRJS impone al demandado la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, lo cual no exime a la parte actora de probar el hecho de la existencia de la relación laboral, sus características, así como especialmente el hecho mismo del despido. Efectivamente, la STSJ de Madrid, de 5 de noviembre de 2012 dice que "Corresponde al actor la prueba del hecho del despido, a tenor del art. 217.2 LEC, porque de tal hecho se desprenden los efectos jurídicos correspondientes a las pretensiones de la demanda (declaración de su nulidad o improcedencia con las consecuencias legalmente inherentes, que afectan no solamente a la empresa sino también, en los supuestos legalmente establecidos, al Fondo de Garantía Salarial y a la entidad gestora de la prestación de desempleo). A la parte demandada, con arreglo al art. 217.3 LEC y 105.1 y 2 LPL, corresponde la prueba de la circunstancia alegada para proceder al despido o extinción, que de



Código:		Fecha	01/09/2023
Firmado Por			
URL de verificación		Página	10/24



*demostrarse justificaría la declaración de procedencia o de inexistencia del despido, pero para ello es lógicamente previa e indispensable la prueba del hecho del despido."*

**Tercero.-** En el presente caso, ha quedado probada la existencia y vigencia de la relación laboral, tipo de contrato, categoría profesional y antigüedad, por los documentos reflejados en el hecho probado primero.

Con relación al salario, se tiene por acreditado como salario a efecto de despido, la media de las seis últimas nóminas, añadiendo la prorrata de las paga extras.

**Tercero.-** En fecha 5 de diciembre de 2.019 la empresa hizo entrega al actor de carta de despido disciplinario, con efecto a partir de ese mismo día, redactada en inglés (se da por reproducida, en folios 990-993 y su traducción al español en folios 356 y ss).

El actor en su demanda, como pretensión principal, suplica que se declare la nulidad del despido, por entender que se ha llevado a cabo con vulneración de su derecho fundamental de huelga (*artículo 28.2 Constitución Española*).

Por tanto, su tramitación deberá llevarse a cabo con las especialidades propias del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas (*artículo 177 y ss LRJS*).

El artículo 181.2 LRJS dispone que:

*"En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*.

En esta línea, el Tribunal Supremo en *Sentencia de 26 de septiembre de 2.018* dispone que *"una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"* (*art. 181.2 LRJS*).



Código:		Fecha	01/09/2023
Firmado Por			
URL de verificación		Página	11/24





propio día 1.9.2019, sobre las 14.16 h (folio 527) le comunicaron vía crewdock un cambio en el vuelo asignado, a otro que también era protegido (servicios mínimos).

- En fecha 1.9.2019, en la sala de personal se desarrollaron momentos de tensión (*hecho probado décimo*), en los que el actor manifestó que no iba a cumplir con el nuevo servicio que se le había asignado, por entenderlo ilegal, dirigiéndose a otros miembros de la tripulación para que no aceptasen el cambio. Por el contrario, mandos de la empresa trataban de que lo aceptasen.

De estos hechos expuestos, esta Juzgadora entiende que se infieren indicios suficientes de que ha tenido lugar una vulneración del derecho de huelga del actor. La empresa tenía conocimiento de la condición del actor de sindicalista y miembro del comité de huelga. Y los hechos que se alegan como causa del despido acaecieron el 1.9.2019, día en que comenzaba la huelga, el demandante se encontraba ejerciendo su derecho de huelga y le habían sido asignado servicios mínimos. El mismo día 1.9.2019, le cambiaron el vuelo que tenía asignado.

Acreditada la concurrencia de indicios de vulneración del derecho fundamental, tiene lugar la inversión de la carga de la prueba (*artículo 281.2 LRJS*), por lo que corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

**Cuarto.-** En consecuencia, a continuación procede valorar si la mercantil demandada ha aportado una justificación objetiva y razonable, de las medidas adoptadas (despido) y de su proporcionalidad.

En la carta de despido (*folio 352-355, traducción 356-359*), que se da por reproducida, se recogen los hechos que se detallan en el *hecho probado segundo*.

Según la carta, tales hechos son subsumibles en las faltas muy graves (previstas en el *anexo I* de a Guía del empleado de Ryanair, *folio 448*) siguientes:

- *`negativa deliberada a obedecer instrucciones razonables´, `comportamiento insubordinado´, `no presentarse al servicio sin una razón aceptable o una notificación adecuada´.*



Código:	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	13/24



- *'comportamiento abusivo o flagrante desprecio por los compañeros/as de trabajo'.*

Entre las sanciones que prevé la *Guía del empleado* se encuentra la de "despido" para el que caso de que "el problema no se corrige o si se produce otra infracción de las normas de la Compañía" (folio 447).

Como se ha recogido en el *hecho probado décimo octavo*, al tiempo del despido, Ryanair carecía de Convenio Colectivo de empresa, tampoco existiendo Convenio Colectivo de sector aplicable.

En consecuencia, el régimen jurídico de aplicación está integrado por el *Estatuto de los trabajadores*, cuyo artículo 54 dispone que:

*"1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*

*2. Se considerarán incumplimientos contractuales:*

*a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*

*b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.*

*c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.*

*d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.*

*e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.*

*f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.*

*g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa".*



Código:		Fecha	01/09/2023
Firmado Por			
URL de verificación		Página	14/24



**Quinto.-** Como consecuencia de las pruebas practicadas, han quedado probados los hechos siguientes:

- En fecha 31 de agosto de 2.019, a las 17.08 h, según informe pericial (folio 525 y ss), el actor recibió comunicación de la empresa (en folio 891 y traducción en folio 892, documento 50 y 51 del actor) por la que "se le informa de que está obligado a presentarse en su turno de trabajo el día 1 de septiembre de 2.019 y cumplir con la prestación de servicios mínimos.

Actualmente está asignado para operar los vuelos FR2597 y FR2598 que han sido designados como vuelos protegidos/servicios mínimos (...)"

- En fecha 1 de septiembre de 2.019, a las 14.16 h -informe pericial en folios 526 y ss- el actor recibió comunicación de la empresa (en folio 893 y traducción en folio 894, documento 52 y 53 del actor) por la que "se le requiere para presentarse a su turno de trabajo el día 1 de septiembre de 2.019 y cumplir con la prestación de servicios mínimos.

Actualmente está asignado para operar los vuelos FR4047 y FR4048 que han sido designados como vuelos protegidos/servicios mínimos (...)"

- El día 1 de septiembre de 2.019, el actor, que se encontraba ejerciendo su derecho de huelga, acudió a su puesto de trabajo para operar los vuelos FR2597 AGP-TSF y FR 2598 TSF-AGP (Málaga-Treviso/Treviso-Málaga), que le habían sido asignados como servicios mínimos.

Ese mismo día tuvo conocimiento de que había tenido lugar un cambio en los vuelos para los que había sido asignado.

Acudió a la sala de personal (crew room), en la que estaban presentes, entre otros, D. [REDACTED] (jefe de la Base de Málaga), D<sup>a</sup>. [REDACTED] (directoria de la Base Europea) y varias personas de tripulación, como D. [REDACTED] (capitán del vuelo), D<sup>a</sup>. [REDACTED] (sobrecargo) y D<sup>a</sup>. [REDACTED] (tripulante que estaba de imaginaria -guardia- en el aeropuerto).

El actor manifestó que no iba a cumplir el nuevo vuelo, al entender que el cambio era contrario a los servicios mínimos y que no se le había comunicado el día



Código:	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	15/24



anterior (*declaración en juicio de D. [REDACTED]*  
[REDACTED] y de D. [REDACTED]).

Otros miembros de la tripulación aceptaron dicho cambio. D. [REDACTED], disgustado, se dirigió a alguno de ellos (por ejemplo, a D<sup>a</sup>. [REDACTED] [REDACTED]) para que no aceptasen el cambio (*declaración e juicio de D<sup>a</sup>. [REDACTED]*). D. [REDACTED] le dijo a D<sup>a</sup>. [REDACTED] que tenía niños, por lo que tenía que hacerlo (*declaración de D. [REDACTED] en la vista*).

Como como consecuencia de la tensión que se generó en la sala de tripulación, a D<sup>a</sup>. [REDACTED], se le saltaron las lágrimas, fruto de la frustración (*declaración de D. [REDACTED] en la vista*).

- El cambio en el vuelo inicialmente asignado vino provocado porque, como consecuencia del retraso que llevaba acumulado, podían excederse las horas máximas de vuelo que puede realizar la tripulación -FTL- (*declaración en juicio de D. [REDACTED] y de D. [REDACTED], y doc.66 de la demandada que, aunque ha sido impugnado por la actora, esta no ha acreditado que los horarios de los vuelos fueran otros*).
- El actor, el día 1 de septiembre de 2.019 estaba ejerciendo su derecho de huelga, no se encontraba de imaginaria (huelga) y fue asignado para cubrir servicios mínimos. Motivo por el que acudió a su puesto de trabajo (*hechos no controvertidos*).
- El actor incumplió el servicio que le había sido asignado como consecuencia del cambio indicado en los hechos probados anteriores.
- Los servicios mínimos fueron anulados por *Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 2.3.2020 y por Sentencia 41/2021 de 17.3.2021 dictada por la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), confirmada por el Tribunal Supremo (STS 273/2023, de 13 de abril de 2.023) de declaró que la conducta de RYANAIR durante la huelga de 2.019 "ha vulnerado los derechos de libertad sindical de los sindicatos demandantes y el derecho de huelga de los trabajadores que participaron (...)"(hecho probado 15º y 16ª).*



Código:	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	16/24



En la carta de despido se recoge que el comportamiento del actor en la sala de tripulación el día 1.9.2019 *"fue intimidatorio, ya que tiró esta carta a su supervisor de base y se negó a operar su recién asignada función de vuelo protegido (...)"* y después *"salió de la sala de la tripulación cerrando la puerta de golpe detrás de usted"*.

En el acto de la vista D. [REDACTED] (jefe de base) declaró que le hizo entrega al actor de la carta del nuevo servicio que le había sido asignado, frente a lo cual, el demandante arrugó el papel y se lo lanzó al D. [REDACTED] diciéndole *"mételelo por donde te quepa"* y dando un portazo, se marchó.

Estos hechos (lanzamiento del papel, impropiedad y portazo) que, en cualquier caso carecen de gravedad suficiente para calificarse como intimidación o configurarse en causa de despido, no han quedado probados, en tanto que solo declararon en este sentido D. [REDACTED] y D<sup>a</sup>. [REDACTED], ambos directivos de la empresa y con interés directo en el asunto, por lo que su testimonio, carece de suficiente valor probatorio.

Por otro lado, en la carta de despido se afirma que, ese mismo día 1.9.2019 en la sala de tripulación, una vez que el actor tuvo conocimiento del cambio en el vuelo que tenía asignado, *"procedió a actuar de una forma totalmente inaceptable, perturbando a otros compañeros que se habían presentado en la sala de tripulación para cumplir con sus obligaciones asignadas y demostrando un comportamiento intimidatorio hacia sus compañeros"*.

Esta juzgadora entiende que, si bien ha quedado acreditado que en la sala de tripulación se produjeron momentos de tensión cuando el actor tuvo conocimiento del cambio en su vuelo y manifestó su negativa a cumplir su servicio, sin embargo no queda probado que el actor intimidase a sus compañeros. El hecho de que el actor se dirigiese a algún miembro de la tripulación para que no aceptase el cambio, no implica que fuese intimidatorio con su actuar. Únicamente declararon en dicho sentido D. José Luis del Pino y D<sup>a</sup>. Isabel Couto, testimonios que entiendo insuficientes.

**Sexto.-** Una vez delimitados los hechos que han quedado probados, procede valorar si los mismos son subsumibles en el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, si



Código	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	17/24





*calificar una orden de apariencia legal y de desobedecerla so pretexto de encontrarla ilegal en el mismo momento de ser cumplida, sin entrar a examinar el contexto de la orden en el caso concreto de los recurrentes, y la incidencia del incumplimiento de éstos sobre el funcionamiento de los servicios. La revisión judicial de la sanción impuesta debería haber tenido en cuenta también, aunque no necesariamente de forma decisiva, la anulación posterior del acto gubernativo que imponía los servicios mínimos.*

*El órgano judicial se ha limitado a considerar el incumplimiento de la orden, de apariencia legal; no ha entrado a realizar ninguna otra consideración y no ha ponderado adecuadamente los derechos y valores constitucionales en juego, ni ha introducido en su enjuiciamiento confirmatorio de la sanción la necesaria perspectiva constitucional ni valorado la conducta no cumplidora de los recurrentes teniendo en cuenta la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales, pero ponderando también si, en las circunstancias del caso, el ejercicio del derecho de huelga podría haber justificado razonablemente la negativa a no cumplir unos servicios esenciales si éstos manifiestamente vulneraban el derecho fundamental, que también trató de defender, aunque en su dimensión colectiva, la impugnación judicial de los servicios mínimos.*

*Cuando el sancionado alega como causa de justificación el ejercicio legítimo del derecho de huelga, está denunciando que la sanción ha lesionado un bien jurídico propio, lo que obliga al Juez de lo Social a valorar, desde una perspectiva constitucional, la actuación de los trabajadores al incumplir la orden que consideraron ilegítima, ponderando adecuadamente los derechos y deberes en conflicto, el de huelga y el del funcionamiento de los servicios esenciales, límite legítimo al ejercicio de aquel derecho”.*

*A tal efecto, es constante la doctrina jurisprudencial sobre la necesaria adecuación que debe existir entre el ejercicio del poder disciplinario y las circunstancias que intervienen y rodean el incumplimiento del trabajador que se sanciona, lo que se traduce en la proporcionalidad que ha de guardar la calificación del hecho, no sólo con tales circunstancias, sino también con la actuación del propio empresario (“para llegar a la conclusión de que un incumplimiento contractual es grave y culpable se deben, como regla, valorar todas las circunstancias concurrentes no sólo en lo afectante al hecho cometido, sino también en lo relativo*



<b>Código:</b>		<b>Fecha</b>	01/09/2023
<b>Firmado Por</b>			
<b>URL de verificación</b>		<b>Página</b>	19/24



a la conducta y persona del trabajador y al entorno empresarial en que acontece" (así, STS 13/11/00 rec. 4391/99)" (STS 309/2022 de 6 de abril).

Una vez expuesta la doctrina existente en esta materia, procede entrar a valorar si, ponderando todas las circunstancias concurrentes, podemos concluir afirmando que la conducta que llevó a cabo el trabajador demandante, incumpliendo el servicio mínimo que le había sido asignado, es merecedor del calificativo grave y culpable y, en consecuencia, si la actuación de la mercantil demandada, procediendo al despido, fue proporcionada.

D. [REDACTED], miembro suplente del comité de huelga y como tal, conocedor de los trámites previos al inicio de la huelga, el día 1.9.2019, en ejercicio de su derecho de huelga, acudió a su puesto de trabajo para dar cumplimiento al servicio mínimo que le había sido notificado el día anterior. Ese mismo día, se le comunicó un cambio en el vuelo que tenía asignado, por otro (incluido también en los servicios mínimos), y que no cumplió, por entender que el cambio era contrario a los servicios mínimos y que no se le había comunicado el día anterior.

No consta acreditado que dicho vuelo, que el actor se negó a operar, se viera afectado por su negativa a prestar el servicio.

El actor no se encontraba en servicio de imaginaria (guardia).

El Decreto de servicios mínimos fue anulado por SAN de 2.3.2020 por falta de motivación y por Sentencia AN 41/2021, se declaró que la conducta de la mercantil demandada vulneró los derechos fundamentales de libertad sindical de los sindicatos y el derecho de huelga de los trabajadores.

Mediante una valoración de las circunstancias expuestas, esta juzgadora llega a la conclusión de que la no prestación del servicio por parte del actor, no merece el calificativo de grave y culpable.

Entiendo que en el caso que nos ocupa, el ejercicio del derecho de huelga justificó la negativa del actor a no cumplir unos servicios esenciales que entendía que vulneraban su derecho fundamental, como posteriormente se puso de



<b>Código:</b>	[REDACTED]	<b>Fecha</b>	01/09/2023
<b>Firmado Por</b>	[REDACTED]		
<b>URL de verificación</b>	[REDACTED]	<b>Página</b>	20/24



manifiesto, al ser anulado el Decreto de servicios mínimos y declarado que la conducta de la empresa vulneró el derecho de huelga de los trabajadores.

Si bien es cierto que las Sentencias lo declararon años después, esta juzgadora no puede obviar dichos pronunciamientos, que constatan que el mandato de la empresa al trabajador para prestar el servicio que incumplió, era ilegal. Por lo que el trabajador desobedeció un mandato contra legem. Y ello, evidentemente, reduce el grado de gravedad y culpabilidad de aquel.

La desobediencia exige el ánimo de inobservar una orden del empleador. Si dicho ánimo ha de ser consciente y deliberado, no es menos cierto que la orden inobservada ha de ser legítima, esto es, emitida en el ejercicio regular de su poder directivo. Es por ello que la revisión judicial de la sanción impuesta debe tener en cuenta también la anulación del acto gubernativo que imponía los servicios mínimos.

Debe tenerse en cuenta que, al igual que la actuación del trabajador estuvo ligada a la huelga y a los límites de su ejercicio, también la conducta empresarial guarda innegable relación con ella. La empresa demandada con su actuación, como afirma en Ministerio Fiscal, trató de impedir el ejercicio del derecho de huelga del trabajador.

Por todo ello, habiéndose producido el despido con violación del derecho de huelga del trabajador, procede ESTIMAR la demanda y DECLARAR LA NULIDAD DEL DESPIDO con todas las consecuencias inherentes a ello (*artículo 55.5 y 55.6 ET*): readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

**Séptimo.-** Por último, el actor reclama una indemnización de 20.000 euros por los daños morales sufridos como consecuencia de la situación de ansiedad y estrés ocasionados por el despido.

El artículo 183 LRJS dispone que:

*"1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho*



Código:		Fecha	01/09/2023
Firmado Por			
URL de verificación		Página	21/24



fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

(...).

El Tribunal Supremo en jurisprudencia reiterada (por todas la STS Social 214/2022 de 9 de marzo) viene afirmando que "los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental".

A efecto de cuantificar la indemnización por daños morales, la reciente Sentencia TS Social 356/2022 de 20 de abril resulta innovadora, en tanto que conjuga los parámetros de la Ley LISOS, con las circunstancias fácticas que han concurrido en la lesión del derecho fundamental, ya que entiende que "en multitud de ocasiones el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la Ley LISOS no resulta, por si mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental".

Y continua afirmando que "por ello, el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido,



Código:		Fecha	01/09/2023
Firmado Por			
URL de verificación		Página	22/24



entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización”.

En el caso objeto de enjuiciamiento, el actor solicita la suma de 20.000 euros en concepto de daños morales.

La Ley LISOS, en su artículo 40 prevé para las faltas muy graves en materia de relaciones laborales, en las que sería subsumible la conducta de la empresa demandada (artículo 8.10, 8.12), una multa que en la actualidad iría de 7.501 a 225.018 euros y que, al tiempo del despido (5.12.2019) se fijaría dentro de la horquilla de 6.251 a 187.515 euros.

Siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo expuesta, dichos criterios de fijación de las multas de la Ley LISOS deben valorarse conjuntamente con las circunstancias concurrentes en cada caso, como son las siguientes:

- El actor tenía una antigüedad de casi 12 años (desde el 5.11.2007).
- Era una persona activa sindicalmente, como se infiere de que era miembro del comité de huelga.
- Su salario anual (excluidas las pagas extraordinarias) asciende a unos 22.000 euros.

Mediante una valoración conjunta de las circunstancias expuestas, a la luz del importe de la multa prevista en la Ley LISOS, esta juzgadora entiende adecuada la cuantificación de los daños morales del actor en los 20.000 euros reclamados.

En consecuencia, procede la ESTIMACIÓN de la reclamación de indemnización por daños morales y la consiguiente CONDENA de la demandada a abonar al actor la suma de 20.000 euros por este concepto, que se actualizará conforme al IPC, a partir de la fecha de esta Sentencia.

**octavo.-** Las costas se declaran de oficio.

## FALLO

**ESTIMO** la demanda formulada por D. [REDACTED] [REDACTED] contra la empresa RYANAIR D.A.C. sobre nulidad y, subsidiariamente, improcedencia del despido y reclamación de



Código:	[REDACTED]	Fecha	01/09/2023
Firmado Por	[REDACTED]		
URL de verificación	[REDACTED]	Página	23/24



