

USO gana una sentencia que reconoce la vulneración del derecho de huelga de una trabajadora de Ryanair

- Es la primera sentencia que condena a la aerolínea a indemnizar con 3.000 euros a una tcp y miembro del comité de empresa por modificar sus guardias para reducir el efecto de los paros de 2022 y 2023

Málaga, 18 de septiembre de 2026.- El Tribunal de Instancia de Málaga ha dictado una sentencia que reconoce que Ryanair vulneró el derecho de huelga y la libertad sindical de una tripulante de cabina en el aeropuerto de Málaga y miembro del comité de empresa por USO durante las huelgas de 2022 y 2023.

Se ha podido acreditar que, durante las jornadas de paros, Ryanair adoptó decisiones sobre la planificación de trabajo de la tcp que dificultaron el ejercicio de su derecho a huelga, entre ellas, cambios en sus servicios de guardia y modificaciones de la programación.

Concretamente, el tribunal ha valorado especialmente el cambio en la forma en la que la trabajadora era asignada a las guardias de aeropuerto frente a las guardias desde su domicilio. Durante los 17 meses anteriores a la huelga, la trabajadora había realizado 70 guardias desde su domicilio y solo 5 en el aeropuerto. Sin embargo, entre septiembre y diciembre de 2022, coincidiendo con la huelga, realizó 4 guardias desde su domicilio y 8 en el aeropuerto.

Para la justicia, este cambio resulta significativo, ya que una persona de guardia en el aeropuerto puede ser localizada y movilizada con mayor rapidez para cubrir necesidades operativas de la empresa, lo que reduce los efectos que la huelga pretende producir.

Esta práctica ya había sido considerada contraria a derecho en el procedimiento colectivo vinculado a estas mismas huelgas. En diciembre de 2023, la Audiencia Nacional declaró que determinadas actuaciones de Ryanair, Crewlink y Workforce habían vulnerado la libertad sindical de los sindicatos y el derecho de huelga de los trabajadores. Posteriormente, el Tribunal Supremo revisó aquella sentencia y mantuvo la condena a Ryanair.

La sentencia del tribunal malagueño recuerda que una sentencia colectiva no implica automáticamente que todos los trabajadores tengan derecho a indemnización: cada persona debe acreditar que las actuaciones sufridas coinciden con las prácticas consideradas vulneradoras. En este caso, el tribunal considera que esa conexión queda acreditada.

Como consecuencia de la vulneración de sus derechos fundamentales, la sentencia reconoce a la trabajadora una indemnización de 3.000 euros y ordena a la empresa cesar en la conducta vulneradora.

El derecho a huelga va más allá de comunicar la participación

Desde USO-Sector Aéreo valoran además que “la resolución pone de manifiesto que el derecho de huelga no consiste únicamente en poder comunicar que se participa en ella: implica también que la empresa debe respetarlo y no puede adoptar medidas que tengan como finalidad o efecto reducir injustificadamente su eficacia”.

La sentencia recuerda que las decisiones sobre turnos, guardias, programación o asignación de servicios durante una huelga deben respetar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

La resolución todavía no es firme, y puede ser recurrida en suplicación.

USO continuará defendiendo el derecho de los trabajadores a ejercer sus derechos fundamentales y a participar en las movilizaciones colectivas sin sufrir represalias ni perjuicios.