



Roj: **SAN 6584/2023 - ECLI:ES:AN:2023:6584**

Id Cendoj: **28079240012023100137**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/12/2023**

Nº de Recurso: **159/2023**

Nº de Resolución: **142/2023**

Procedimiento: **Derechos Fundamentales**

Ponente: **ANA SANCHO ARANZASTI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00142/2023

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº 142/2023

Fecha de Juicio: 29/11/2023

Fecha Sentencia: 22/12/2023

Tipo y núm. Procedimiento: DERECHOS FUNDAMENTALES 159 /2023

Ponente: ANA SANCHO ARANZASTI

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

Demandado/s: **RYANAIR** DAC, WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS LTD, CREWLINK IRELAND LTD

Ministerio Fiscal

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2023 0000168

Modelo: ANS105 SENTENCIA

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000159 /2023

Procedimiento de origen: /



Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

Ponente Ilma. Sra.: ANA SANCHO ARANZASTI

SENTENCIA N° 142/2023

ILMO. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

Dª. ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a veintidós de diciembre de dos mil veintitrés.

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** DERECHOS FUNDAMENTALES 0000159 /2023 seguido por demanda de UNION SINDICAL OBRERA SECTOR DE TRASNPORTE AEREO (USO-STA), (Letrada Dª Araceli Barroso Testillano) y SINDICATO INDEPENDIENTE DE CABINA DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS (SITCPLA) (Letrado D. Guillermo Peña Salsamendi) contra **RYANAIR** DAC (Letrado D. Juan José Hita Fernández), WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS LTD y CREWLINK IRELAND LTD (Letrado D. Mattia Antonello Cardinali), con la intervención del MINISTERIO FISCAL(Ilmo. Sr. D. Manuel Campoy Miñarro) sobre TUTELA DCHOS.FUND. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. ANA SANCHO ARANZASTI.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 22-06-2023 fue interpuesta demanda por la representación letrada de los sindicatos UNIÓN SINDICAL OBRERA SECTOR DE TRANSPORTE AÉREO (USO-STA) y SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS (SITCPLA) frente a las empresas **RYANAIR** DAC, CREWLINK IRELAND LTD y WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS LTD en la que con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían suplicaban se dictase sentencia por la que se declarase:

"1 .- *Que la conducta desplegada por las empresas demandadas ha vulnerado los derechos a la libertad sindical de los Sindicatos USO-STA y SITCPLA y el derecho de huelga de los trabajadores que participaron en las huelgas convocadas los días 24,25 y 26 de junio y 1 y 2 de julio; los días 12,13,14,15,18,19,20,21,25,26 y 27 de julio y la convocada del día 8 de agosto de 2022 al 7 de enero de 2023.*

2.- *La nulidad radical de las medidas adoptadas y conductas llevadas a cabo por las demandadas durante las convocatorias de huelga que tuvieron lugar durante los días 24,25 y 26 de junio y 1 y 2 de julio; los días 12,13,14,15,18,19,20,21,25,26 y 27 de julio y -la convocada del día 8 de agosto de 2022 al 7 de enero de 2023, consistentes en:*

.- La asignación de los servicios mínimos sin antelación, durante las propias jornadas de huelga, intentando modificaciones para obligarles a operar cuantos vuelos le plazca a la mercantil, usando escritos en los que se amedrentaba a estos bajo amenaza expresa de despido si no cumplían con los servicios de imaginarias y mínimos, asignaciones que, entre otras cosas, incumplía de manera flagrante lo dispuesto en la Resolución por la que se regulaba la prestación de los servicios mínimos, en la que se determinaba que el número de servicios de imaginaria no podría ser superior al que habría en un día en el que se operase normalmente.

.- El incumplimiento de la obligación que incumbía a las Empresas, en las tres convocatorias de huelga realizadas, de un listado ordenado y comprensible del listado de vuelos programados y del listado de vuelos protegidos, impidiendo y obstaculizando con ello que por parte del Comité de Huelga se pudiera velar por el normal ejercicio por parte de los trabajadores del ejercicio de su derecho a la huelga.

.- La negativa reiterada de las empresas a facilitar al Comité de huelga el listado de trabajadores con la asignación de los correspondientes vuelos protegidos

.- El reiterado incumplimiento empresarial designando al servicio de imaginaria a un número de trabajadores muy superior al habitual, incumpliendo con ello las distintas resoluciones de servicios mínimos dictadas en cada una de las convocatorias de huelga

.- La práctica de esquirolaje externo.

.- Imponer a los trabajadores la obligación de prestar servicios mínimos, una vez iniciada la huelga, a través de llamadas telefónicas a sus dispositivos personales, llevadas a cabo incluso en sus periodos de descanso.

- Alterar el régimen ordinario de los briefings previos al vuelo, que pasaron de realizarse en el avión a las salas de tripulaciones.

.- La apertura de expedientes sancionadores bajo infracciones absolutamente infundadas, adoptada como medida disuasoria de cara al ejercicio del derecho a huelga".

Se solicitaba asimismo que las empresas demandadas fueran condenadas solidariamente al abono a los sindicatos demandantes, de una indemnización de 187.515 euros por daños morales.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por decreto de 26-6-2023, las partes fueron citadas para la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 13-9-2023, señalamiento que fue suspendido, celebrándose finalmente los citados actos el día 29-11-2023. No alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración del juicio en el que las partes expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1.- El sindicato USO ratificó la demanda entendiendo concurrente la vulneración del derecho fundamental de huelga y libertad sindical por las conductas desplegadas por las demandadas por la huelga de tripulantes de cabina.

3 convocatorias: d. 97, 98, 99. Las dos primeras convocatorias se convocan por la ruptura unilateral de las negociaciones para la consecución de convenio colectivo estatutario. Tercera convocatoria: por la actuación empresarial que originó más de 200 expedientes disciplinarios, por iniciar huelga, que concluyó con más de 50 despidos. Se conciliaron o nulos por vulnerar DF a la huelga.

Las conductas que se van a describir, han sido ya sancionadas administrativa (d. 110 a 120) y judicialmente, por sentencia de esta Sala confirmada por el TS (d.33).

Las resoluciones de servicios mínimos de 2º y 3º huelga: nulidad de servicios mínimos por la Sala de lo C.A. (d. 127 y 128). Pendiente resolución 1ª convocatoria.

Conductas:

D. 290: carta de servicios mínimos. Impone la obligación de aceptar cualesquiera cambios bajo apercibimiento de acciones disciplinarias.

Una vez iniciada la huelga, y ante la acción de los sindicatos (denuncia ante AT d. 106), convocando **asambleas**, que son grabadas de forma ilícita por la empresa para informar de los derechos que le asisten para ejercer la huelga. Los dos máximos responsables (d. 116) reciben apercibimiento de la empresa amenazando con despido, que se consumó. (d. 145 y 131).

Además de esa misiva, se envía el mismo 29-6 a los secretarios generales de los sindicatos que les advierte que o cesan en las informaciones o se causarán perjuicios o interposición de la demanda. (d. 120 y 121).

El día 29-6 envía memo (d. 113) a la tripulación. Se dice que los cambios son obligatorios, que se puede informar de cualquier forma incluso verbal (d. 150) con informe de experto legal que colabora con el despacho.

Infracción del derecho de información: D. 103: se solicita a la empresa listado vuelos protegidos, programados, trabajadores adscritos a servicios mínimos. Solo se facilita un listado de vuelos donde era imposible determinar si se correspondía con los servicios mínimos. 9 actas de infracción (d. 17 a 23, 24 y 25). Una de las conductas que se reprocha a la empresa es la falta de información al comité de huelga. (104 y 105, 112 y 122: requerimientos de información).

Uso abusivo del poder de la empresa: se obliga a aceptar cambios de los servicios mínimos. Se arroga el derecho a operar cambios de forma indiscriminada. Se traen circulaciones de bases extranjeras para sustituir a los trabajadores en huelga. Los trabajadores se niegan y se abren expedientes disciplinarios. Actas de infracción acreditan que la empresa no comunicaba los cambios. La empresa considera que por el cambio en los dispositivos que se utilizan para comunicar los servicios son suficientes.

Los cambios, no respetan los tiempos de descanso (d. 114). No se respetan los tiempos de desconexión digital. Según la empresa, existe una desconexión digital parcial. Las notificaciones contravienen también su manual de operaciones, apartado 7.16.

La empresa sustituye potencialmente a los trabajadores en huelga a través del briefing. Que se realizar normalmente en la puerta de embarque. D. 17, en acta de A coruña. De forma temporal durante la huelga se hace en la base de firma, con presencia de supervisor de base europeo, que apuntaba a los trabajadores que acudían al servicio. Manual de operaciones 8.10.2: siempre en la puerta de embarque.

Esquirolaje interno y externo: Art. 6 RD relaciones de trabajo. De forma continuada y con carácter premeditado. Traslado de tripulantes de bases extranjeras para sustituir a los trabajadores en huelga. También de bases españolas (Málaga, tripulante procedente de Sevilla para operar vuelos en Málaga).

Situaciones apreciadas en las actas de infracción: traslado de tripulantes de Marruecos a Málaga. D. 114. D. 23: Acta de Málaga. La empresa introduce a esos trabajadores, utilizando tarjetas de embarque, evitando pasar el filtro. 30-6-2022. La inspectora de Málaga, comprueba en vuelo Málaga-Ibiza, no pasaban por firma los tripulantes y están metidos en una jardinera en la pista de vuelo. Vuelo NUM000 el 30 de junio tripulantes de RU.

BCN: Descriptor 20, vuelo protegido con tripulación del Reino Unido. Tb TCP de Italia y Portugal.

D. 24, Sevilla. Páginas 1 a 4. Algunos vuelos, con trabajadores de otras empresas (Malta Air).

Incremento guardias de aeropuertos: Resolución servicios mínimos no puede haber más trabajadores en "Stand By" que los que normalmente sin huelga, existían en el aeropuerto.

A Coruña: normal, 1 TCP. Se apreciaron 8. En otras ciudades, también pasó lo mismo. BCN: 7 TCP en aeropuerto, el 7 de julio 7 de mañana y 14 de tarde. Girona: lo máximo, 1 o 2, en huelga de 4 a 6. (mirar actas de la IT). Tb se acordaron imaginarias en casa.

Se sobredimensionó el sistema de guardias.

Valencia, BCN, Sevilla y Baleares: se operan vuelos no protegidos (mirar actas).

Cálculo y forma de aplicación de la resolución de servicios mínimos: todas las inspecciones de trabajo, son contrarias a la resolución. Se llega a la conclusión de que todos los vuelos son servicios mínimos. Se hace el cálculo por días, de suerte que salvo vuelos con frecuencia superiores a 2, se operaban todos.

AT de Gerona: Se refiere que el porcentaje es por "periodos" no por días, porque si no, todos los vuelos son protegidos.

Conclusión: Vulneración DF huelga y de Libertad sindical, con indemnización elevada por reiteración de las conductas, requerimientos de la IT, reunión con el comité de huelga. Indemnización daños morales: 187.500 euros (ART. 80.10 LISOS Y 40.1.C)

2.- SITCPLA: Ratifica.

3.- RYANAIR: Se opone a la demanda. Planteó la siguientes excepciones procesales:

1) Inadecuación de **procedimiento**: Se solicita una tutela de los sindicatos actuantes. Suplico: las conductas se proyectan sobre el derecho individual del derecho de huelga. Hay una parte del mismo, en el que se incluye una acción de cesación del derecho de huelga individual. Se debería haber presentado un CCO. Ha habido alegatos de legalidad ordinaria: derecho a la desconexión digital. San 61/2011, de 4 de abril.

2) Falta legitimación activa SICTPLA: La implantación del sindicato en el ámbito del conflicto no existe. En el momento de interposición de la demanda, SITCPLA ya no tiene implantación en las relaciones laborales de Raynair. Así se concluyó en SAN, y después en las elecciones, SICPLA no se presenta. El acuerdo de 9-1-2019, se dejó sin efecto por la SAN.

En cuanto al fondo, y resumiendo las extensas alegaciones del letrado de la empresa, se dijo:

1.- en cuanto a la solicitud de vuelos protegidos: la petición de los sindicatos era imposible de cumplir, al solicitarse los vuelos programados, presentándose por la empresa el listado de vuelos protegidos.

2.- Se convocaron **asambleas** de trabajadores para llevar a cabo un boicot de los mismos a la empresa. La actitud de los sindicatos no puede obtener tutela. La limitación del derecho de huelga, no se hace por la empresa. Se imputa a los sindicatos el incumplimiento de los servicios mínimos. Las comunicaciones de servicios mínimos se hacen por el sistema de lcrew, IDP y SMS. Son fehacientes y legítimas.

3.- La asignación del número de guardias durante la huelga fue el necesario y las actas de la inspección de trabajo están recurridas.

4.- La decisión de sustituir a un trabajador que no se presenta por otro trabajador de la empresa para cubrir un vuelo protegido, es legítimo. Todos los casos relatados en demanda están justificados y se corresponden con vuelos protegidos.

5.- Son la consecuencia de la inaceptable conducta sindical.

6.- Expedientes disciplinarios a trabajadores. La empresa sustituye a los trabajadores porque debía cumplir con los servicios mínimos, mediante conductas "neutras".

7.- Las sanciones por hechos anteriores nada tienen que ver con los enjuiciados y se opone a todas las conductas reflejadas en el hecho 23 del escrito rector.

Concluyó que caso de no estimarse las alegaciones en cuanto al fondo, la petición de indemnización es a su juicio, desproporcionada.

4.- CREWLINK IRELAND LTD y WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS LTD: Opusieron en primer término:

1.- Falta de legitimación pasiva de Wokforce y Crewlink, las conductas son de **Ryanair**. La documentación es también de la empresa. D. 106. D. 149: Denuncias todas frente a **Ryanair**. No se puede extender la responsabilidad por cesión ilegal de trabajadores, que no se ha acreditado en el momento de producirse los hechos. En la demanda se emplea la expresión de "codemandadas" pero todas las conductas tienen que ver con **Ryanair**.

2.- Se adhiere a la inadecuación de **procedimiento**, caso que se haya considerado que hay una cesión ilegal. De la cesión ilegal, no se puede extrapolar consecuencias por vulneración de DF. Además, la demanda se ha planteado por la vulneración del derecho de huelga de los trabajadores. Debía haberse interpuesto demanda de conflicto colectivo y haber estado **presentes** los trabajadores.

3.- Fondo: Las agencias, no han llevado a cabo las conductas denunciadas y caso de estimarse que ello es así, se adhiere a las manifestaciones del letrado de **Ryanair**.

Contestadas las excepciones procesales por los sindicatos demandantes, oponiéndose a las mismas, se procedió a la fijación de los hechos controvertidos y conformes, en el siguiente sentido:

1) Huelga es reactiva al acuerdo con CCOO: las dos primeras sí. 2.- Los requerimientos a la empresa eran de imposible cumplimiento: no conformes.

2) Solicitud información de vuelos protegidos, se entregó listado: no. Lo enviaron después de la solicitud de "servicios mínimos" calificándolo como servicios mínimos. Cuestión controvertida: contenido del listado, se entregó un listado.

3) Infracciones denunciadas: en vuelos protegidos y otras en vuelos no protegidos, porque de estos últimos se operan con tripulaciones extranjeras.

4) No se ha alterado el sistema de comunicación con los trabajadores: controvertidos.

5) Imaginarias: se mantuvieron en número similar a antes de la huelga: controvertido.

6) Sanciones por no presentarse a los servicios: 42 despidos y más de 200 sanciones disciplinarias.

7) Aplicación de los servicios mínimos en la empresa, en porcentaje adecuado: controvertido.

PRUEBA.

1.- Actora: documental.

2.- Empresa: documental, y la aportada en el acto (gráfica de bajas). Pericial de perito informático y Candelaria como Diligencia final. 2 testificales.

DOCUMENTAL:

Demandada: no reconoce el 151, 149, 145, 123.

Uso; 4 a 14 no se reconoce su contenido (listado vuelos protegidos), d. 65 (documento del catedrático). 74, 75 y 76 (ad hoc), informe pericial 91, 136, 137, 138, 155, 155 al 171, 174 a 183, 186 a 189, 191 a 196. No reconoce la gráfica aportada en el acto.

212, transcripciones de **asambleas** y 215 a 219. Solicita *inadmisión de la prueba* por vulneración de DF. Se solicita su exclusión por ser ilícita. Se han obtenido vulnerando el derecho a la intimidad. Reconoce el contenido, está disconforme con la forma de obtención.

La empresa contesta respecto a la ilicitud de la **prueba**, la **asamblea** se hizo por telegram, abierto al público. En el anuncio de la **asamblea** se incluía un enlace.

Agencias: no reconoce los descriptores 145, 149 y 151. Idioma inglés.

Practicada **prueba** pericial y testifical, las partes emitieron sus conclusiones, con el resultado que obra en el soporte videográfico, concediéndose la palabra al Ministerio Fiscal que emitió las suyas en el siguiente sentido:

1.- Inadecuación **procedimiento**: Desestimación. Lo que se pretende es la condena por vulneración del art. 28 CE.

2.- Desestimar: Litisconsorcio activo: los trabajadores no tienen que estar **presentes** en el **procedimiento**.

3.- Falta legitimación SICTPLA: Convocante de la huelga, ostenta interés en el resultado del pleito.

4.- Falta legitimación pasiva agencias: desestimación. Suministran trabajadores.

5.- Ilicitud **prueba** de audios: depende de lo que se acredite. Si es comunicación privada, la **grabación** es ilícita. Si no es así, y es un audio público, no se deriva DF. No es nula la **prueba**.

6.- Fondo: Estimar, incluida la indemnización. Vulneración de la LS y derecho de huelga art. 28.1 y 2 CE y 2.2 LOLS. Actas IT; presunción de veracidad. Huelga: dos vertientes, 28.1 y forma parte de la LS.

Emitidas las conclusiones, los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del **procedimiento** se han cumplido las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Los sindicatos USO-STA y SITCPLA promovieron durante el año 2022 tres convocatorias de huelga frente a la empresa **Ryanair** DAC así como contra las empresas Crewlink Ireland LTD y Workforce International Contractors LTD. La convocatoria de huelga afectaba a todos los trabajadores TCPs adscritos a las bases que tiene **RYANAIR** DAC en España ubicadas en los aeropuertos de Madrid Adolfo Suárez, Málaga, Barcelona, Alicante, Sevilla, Palma de Mallorca, Valencia, Gerona, Santiago de Compostela e Ibiza. Dichas convocatorias son:

a) La primera, de fecha 10-6-2022 prevista para los días 24,25 y 26 de junio y los días 1 y 2 de julio de 2022 con paros cada uno de los días desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas

b) La segunda, de fecha 1-7-2022, comprendiendo como jornadas de huelga los días 12,13,14,15,18,19,20,21,25,26 y 27 de julio de 2022.

c) La tercera, de fecha 26 de julio de 2022, extendiéndose las jornadas de huelga desde el día 8 de agosto de 2022 al 7 de enero de 2023, comprendiendo la misma los días de lunes a jueves ambos incluidos.

Las dos primeras convocatorias se promovieron como consecuencia de la ruptura de las negociaciones encaminadas a la consecución de un convenio colectivo franja para los tripulantes de cabina de la empresa **Ryanair** DAC.

Hecho conforme, descriptores 96 a 99.

SEGUNDO.- Convocadas reuniones por la empresa con la RLT para la fijación de los servicios mínimos, las mismas concluyeron sin acuerdo.

Descriptores 103, y 105

TERCERO.- Por resolución de 22-6-2022 de la Secretaria de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana se fijaron los servicios mínimos de la primera convocatoria de huelga. Dicha resolución fue impugnada por el sindicato USO ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, encontrándose pendiente de resolución la citada impugnación

Descriptores 45 y 100.

CUARTO.- Por resolución de 8-7-2022 de la Secretaria de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana se fijaron los servicios mínimos de la segunda convocatoria de huelga. La citada resolución ha sido anulada por Sentencia dictada el 21-4-2023, recurso 5/2022, por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, estimándose el recurso contencioso administrativo interpuesto por el SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE LÍNEAS AÉREAS (SITCPLA).

Descriptores 46, 101 y 128.

QUINTO.- Por resolución de 5-8-2022 de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana se fijaron los servicios mínimos de la segunda convocatoria de huelga. Dichos servicios mínimos han sido anulados por Sentencia dictada el 21-4-2023 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, por la que se estima parcialmente la demanda interpuesta por el sindicato UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO).

Descriptores 47, 102 y 127.

SEXTO.- En comunicación remitida por el Comité de Huelga a la empresa en fecha 23-6-2022, se solicitó información relativa a los servicios mínimos que habrían de cumplirse en las jornadas de huelga para los días 24, 25, 26 y 30 de junio y 1 y 2 de julio, requiriéndose la entrega de la siguiente comunicación:

- 1) Listado de vuelos protegidos desglosado por bases afectadas por la huelga .
- 2) Listado de trabajadores asignados a los servicios mínimos identificando además los vuelos protegidos asignados, igualmente desglosado por bases.
- 3) Listado de trabajadores a los que se les ha asignado el servicio de imaginaria indicando los vuelos protegidos a los que han sido adscritos , desglosado por bases afectadas por la convocatoria de huelga.

La citada petición de información se reiteró de nuevo en comunicación remitida el 29-6-2022.

Descriptores 112 y 122.

SEPTIMO.- A los citados requerimientos se contestó por la empresa mediante correos remitidos el 23-6-2022, 29-6-2022, 10-7-2022, 22-7-2022, 5-8-2022, 19-08-2022, 31-8-2022, 30-9-2022, 28-10-2022, 30-11-2022 y 30-12-2022 a en los que se decía:

" Adjuntamos la lista de vuelos protegidos de acuerdo con la resolución del Ministerio de Transportes de España de Servicios Mínimos recibida por la Compañía el 22 de junio. Esta lista contiene los vuelos programados para operar los días 24, 25 y 26 de junio que han sido designados como servicios mínimos protegidos y la tripulación asignada para operar estos vuelos está legalmente obligada a asistir al trabajo de acuerdo con los términos y condiciones de su contrato de trabajo. Todos los miembros de la tripulación de cabina asignados para operar estos servicios están siendo informados de sus deberes de vuelo, lo cual cumple plenamente con la orden de servicios mínimos. La tripulación que está asignada al servicio de aeropuerto o HSBY para garantizar la protección de los servicios mínimos debe presentarse a sus funciones asignadas (...)".

A los correos se adjuntaban listados, que se dan por reproducidos, en los que consta: fecha, número de vuelo (FR), Origen, Destino, hora de salida local y hora de llegada (local).

Descriptores 48 a 58.

OCTAVO.- El 23-6-2023, **Ryanair** remite Memo vía correo electrónico a " todas las tripulaciones que se presenten en los aeropuertos españoles durante la huelga española" cuyo contenido es el siguiente:

"A la atención de todos, como saben, los sindicatos USO y SITCPLA han decidido emprender una huelga los días 24, 25, 26, 30 de junio y 1 y 2 de julio de 2022, lo que se prevé que cause alteraciones en los viajes de nuestros pasajeros españoles, justo cuando muchos de ellos pueden tomarse sus primeras vacaciones después de tres años. Por eso les ofrecemos las siguientes indicaciones:

1. Todos los pilotos y tripulantes de cabina que tengan funciones asignadas en las fechas mencionadas deben presentarse a trabajar. Si asiste a un servicio y sus vuelos programados no operan por cualquier motivo, recibirá la paga del sector por el servicio cancelado como si el vuelo hubiera operado. De igual modo, hemos dado instrucciones a las agencias para que todos los tripulantes de cabina cobren las horas de bloque programadas para la tripulación que asista a su turno de trabajo, incluso si su turno de vuelo se cancela posteriormente. En resumen, los tripulantes que acudan a sus puestos de trabajo en las fechas mencionadas cobrarán con normalidad en el improbable caso de que se produzca alguna alteración.

*2. Varios vuelos que operan desde España en las fechas mencionadas han sido designados como vuelos protegidos por el Ministerio de Transporte. El término "vuelos protegidos" o "servicios mínimos de vuelo" se aplica a los vuelos cuya tripulación está obligada a operar de acuerdo con las indicaciones del Gobierno. Estos vuelos deben realizarse según el **procedimiento** estándar y de acuerdo con las obligaciones contractuales. En caso de que algún miembro de la tripulación se niegue a cumplir con este requisito obligatorio de prestar los servicios mínimos y presentarse a su turno de trabajo según lo previsto, se podrán tomar medidas disciplinarias. Tenga en cuenta que en anteriores huelgas se despidió a la tripulación que no cumplió con los servicios mínimos obligatorios, y el despido disciplinario fue confirmado como justo por los Juzgados de lo Social en España (dando*

lugar a no tener derecho a ninguna indemnización por despido ni a la reincorporación). El ejemplo más reciente es el caso 1076/2019 ante el Juzgado de lo Social nº 2 de Tenerife en sentencia de 02 de junio de 2022. Incumplir este requisito obligatorio y no realizar un vuelo de servicios mínimos se considera una falta grave, ya que el Gobierno ha considerado esos vuelos esenciales para proteger los derechos de movilidad de los pasajeros y de la compañía. Ni los sindicatos ni los empleados pueden desautorizar esta decisión. Tenga en cuenta que puede ser llamado desde su estado de standby para operar un vuelo protegido o de servicios mínimos. De acuerdo con la resolución del Gobierno, la tripulación que opera los vuelos de servicios mínimos debe realizar el servicio a bordo para garantizar que nuestros clientes tengan pleno acceso a comidas y bebidas.

3. De acuerdo con la legislación española, los tripulantes que no se presenten a trabajar en las fechas indicadas no cobrarán (incluyendo el sueldo base, las dietas y la paga de sector).

4. Por favor, procure de igual manera no enfrentarse a ninguna tripulación en huelga. Son libres de hacer huelga si así lo deciden; aunque creamos que es errónea y perjudicial para nuestros clientes y la economía española. Asimismo, esperamos que la tripulación en huelga respete el derecho constitucional de toda la tripulación que quiera trabajar y cumpla con sus obligaciones de operar los vuelos protegidos. Esperamos que todo nuestro personal mantenga un trato profesional y cortés con los demás en todo momento.

5. Si recibe llamadas, mensajes de texto, WhatsApp, Facebook o cualquier otra comunicación social no deseada que considere amenazante o intimidatoria, comuníquelo inmediatamente a su gestor de base y nos ocuparemos de ello en su nombre. No permitiremos que se acose o discrimine a las personas por ejercer su derecho a trabajar.

6. Recuerde que nuestros clientes deben ser nuestra primera prioridad. Muchos clientes y sus familias realizarán con nosotros sus primeros viajes de vacaciones normales en 3 años, así que no debemos llevarlos a sus destinos con estrés, retrasos o cancelaciones.

El Gobierno español ha asignado servicios mínimos obligatorios para proteger estos enlaces de infraestructuras básicas de transporte aéreo. **Ryanair** es un importante contribuyente a la economía española, con 50 millones de pasajeros anuales y apoyando más de 300.000 puestos de trabajo en España. Estas huelgas son innecesarias y el momento no es oportuno, durante esta frágil fase de recuperación de la pandemia de COVID-19. **Ryanair** ha llegado a un acuerdo con CCOO sobre mejoras significativas en las condiciones laborales de los tripulantes de cabina españoles - algo que USO y SITCPLA no consiguieron a pesar de 4 años de negociaciones- y esta es la forma de resolver los problemas y conseguir mejoras para nuestra gente en España. El único camino hacia las mejoras de las condiciones laborales es a través de soluciones negociadas, como las que **Ryanair** ha logrado con sindicatos representativos de toda Europa. Las huelgas no conseguirán otra cosa que dañar la confianza de los clientes en un momento en el que estamos reconstruyendo nuestro sector tras los efectos devastadores de la pandemia. Le animamos a que apoye a nuestros clientes y la recuperación de la pandemia presentándose a trabajar con normalidad. Si alguien tiene alguna duda, deberá ponerse en contacto con su Jefe de Aviación a través del sistema de consultas Zendesk y resolveremos cualquier cuestión que pueda tener.

Les deseamos lo mejor. Atentamente".

Descriptor 60.

NOVENO.- Al citado Memo, siguieron otros remitidos en fecha 27-6-2022, 29-06-2022, 30-6-2022 y 11-7-2022 cuyo contenido obra a los descriptores 62, 63, 66, 68 y 113 de las actuaciones. Todos ellos se dan por reproducidos en su integridad, si bien, en lo que ahora nos interesa, en ellos se hacían referencia a que:

1) La tripulación asignada a operar vuelos protegidos está legalmente obligada a asistir al trabajo de acuerdo con los términos y condiciones de su contrato, lo que incluye ser llamado desde el estado de standby para operar un vuelo, así como los cambios de funciones en el mismo día de trabajo de un vuelo de servicios mínimos a otro.

2) La tripulación no puede rechazar un cambio de funciones. Si un miembro de la tripulación estaba asignado a operar un vuelo protegido y ese vuelo se cambia por otro vuelo protegido, en ese caso el miembro de la tripulación está obligado a operar la nueva función asignada.

3) La no realización o negativa a realizar tareas asignadas como vuelos protegidos se considera una falta grave. Si se decide no operar vuelos de servicios mínimos "está poniendo potencialmente en riesgo su empleo". En huelgas anteriores se despidió a varios tripulantes que no operaron vuelos de servicios mínimos en circunstancias similares.

4) Si la tripulación no se presenta a los vuelos de servicios mínimos o si hay ausencias que ponen en riesgo el funcionamiento de los mismos, la compañía podrá recurrir a otros miembros de tripulación para operar dichos vuelos. Si se reciben llamadas, mensajes de texto, WhatsApp, Facebook o cualquier otra comunicación social

no deseada, se insta a ponerse en contacto con su Responsable de Base o con el departamento de RRHH y se investigará.

DÉCIMO.- El Memo obrante al descriptor 63 constata lo siguiente:

"1. Si se le asigna un vuelo de servicios mínimos que debe operar, no puede retirar su mano de obra de un vuelo protegido.

2. Los vuelos de servicios mínimos que le hayan sido asignados pueden cambiarse por otro vuelo de servicios mínimos, incluso en el mismo día. La lista de todos los vuelos protegidos se ha publicado para su referencia.

3. Quien no realice los servicios mínimos se expone a medidas disciplinarias, incluido el despido.

4. Los Tribunales españoles han confirmado anteriormente esta postura - "Por tanto, la negativa manifiesta del trabajador a realizar el vuelo que le fue asignado y que estaba incluido en la relación de servicios mínimos, supuso una clara desobediencia con la consiguiente declaración del despido con efectos de 27 de septiembre de 2019, sin indemnización ni salarios de tramitación."

*5. No existe un periodo o método de notificación específico para los servicios mínimos. **Ryanair** notifica a la tripulación por carta y mensaje de texto certificado, pero cualquier método es suficiente, incluyendo verbalmente, texto, carta, IDP, etc. No puedes evitar todas las notificaciones y luego alegar que no sabías que te habían asignado servicios mínimos.*

6. Según la legislación española, se puede llamar a tripulantes de otras bases o países para cubrir ausencias en vuelos de servicios mínimos.

7. Los mensajes de texto / SMS enviados a la tripulación en los servicios mínimos están certificados y tenemos todas las confirmaciones de entrega".

UNDÉCIMO.- Interpuestas sendas denuncias ante la Inspección de Trabajo por los sindicatos demandantes (descriptores 106, 145, 146 y 149) ante los hechos acontecidos durante el desarrollo de las jornadas de huelga, se levantaron por la citada Inspección, actas de infracción obrantes a los descriptores 17 a 26, dándose por reproducidas. Las citadas actas y las propuestas de sanción que en la misma se contienen han sido recurridas por la empresa **Ryanair**, tal y como consta a los descriptores 164 a 188 de las actuaciones.

DUODÉCIMO.- El 22-11-2022, la Inspección de Trabajo emite informe sobre las actuaciones inspectoras realizadas con ocasión de la huelga de tripulantes de cabina de la compañía **RYANAIR** DAC, participando las Inspecciones Provinciales y Territoriales de Madrid, Barcelona (ITC), Valencia, Alicante, Málaga, Sevilla, Illes Balears, A Coruña y Girona (ITC). Se constatan los siguientes hechos e indicios de conductas vulneradoras del derecho de huelga:

"-La falta de información de los representantes de los trabajadores sobre la totalidad de los vuelos programados por la compañía con su correspondiente calificación como servicios mínimos, de cara a poder realizar por estos el contraste entre vuelos programados "protegidos" (servicios mínimos) y "no protegidos". Alega la empresa que los representantes pudieron disponer, sin necesidad de que les fuese entregada por los responsables de RRHH, de la información sindical que les fue solicitada.

-El abuso en el ejercicio del ius variandi empresarial al designar, durante el periodo de huelga, a un número de trabajadores en situación de guardia mayor al habitual. La empresa reconoce que por razones operativas designó en situación de guardia a un mayor número, sin que ello afectase al ejercicio del derecho de huelga de los TCP.

-El refuerzo de los trabajadores de las bases, con funciones de programación y control de vuelos, con otros traídos de otros Estados miembros de la UE, debido, según la empresa, a la necesidad de reforzar plantillas con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los servicios mínimos.

-El recurso a tripulaciones basadas en terceros Estados para operar vuelos programados que no han sido declarados servicios mínimos (situación constatada únicamente por la Inspección Territorial de Barcelona), con idéntica argumentación empresarial a la expuesta en el apartado precedente.

-La modificación de la asignación a los tripulantes de cabina de los servicios mínimos inicialmente asignados por otros distintos sin la debida antelación, información o en tiempo de descanso, a lo que se une la falta de información previa de los representantes de los trabajadores relativa a la totalidad de los vuelos programados y al carácter de vuelo "protegido".

Estas modificaciones en las asignaciones de servicios mínimos las justifica la empresa por razones operativas, reiterando que los representantes de los trabajadores tuvieron la oportunidad de conocer, por vías ajenas a la entrega de información por **Ryanair**, de la totalidad de los servicios programados, y que, por tanto, tuvieron la

posibilidad de informar a los trabajadores sobre el carácter "protegido" de los nuevos vuelos que les estaban siendo asignados.

-La interpretación efectuada por la compañía de la Resolución del Ministerio de Transportes sobre servicios mínimos que ha anulado, de facto, en distintos aeropuertos, la posibilidad de los trabajadores de ejercer el derecho de huelga, al estar todos ellos designados como servicios mínimos. La empresa alegó que ha interpretado correctamente la citada resolución gubernativa, por lo que se habría limitado a su cumplimiento en los términos que literalmente se deducen de ella. Aduce así su falta de culpabilidad de cara a la imputación de las sanciones que pudieran proponerse por la ITSS (...)"

DÉCIMOTERCERO.- El 8 de marzo de 2023, la Inspección de Trabajo emite informe relativo a las actuaciones inspectoras realizadas con ocasión de la huelga de tripulantes de cabina de la compañía **RYANAIR** DAC, una vez que concluidas todas las inspecciones, en el que se dice:

"Una vez que han concluido las inspecciones realizadas en los aeropuertos de Sevilla, Valencia-Manises y Santiago-A Coruña, de las que no pudo informarse a esa representación sindical el pasado mes de noviembre, se informa que, por las Inspecciones Provinciales de Trabajo Sevilla, Valencia y A Coruña, se han extendido las siguientes actas de infracción, de acuerdo con los hechos que fueron comprobados:

1.-Por la Inspección Provincial de Valencia se ha informado que la empresa ha incurrido en una infracción en materia laboral tipificada como grave, consistente en vulnerar el ejercicio del derecho de huelga de los TCP, y otra tipificada como muy grave, al haber sustituido ilegalmente a TCP en situación de huelga con otros destinados en otras bases de la compañía fuera de España.

2.-Por la Inspección Provincial de Sevilla se ha comprobado la comisión de tres infracciones en materia laboral tipificadas como graves. La primera está referida a la vulneración por la empresa del ejercicio del derecho de huelga. La segunda por no respetar el derecho de los TCP a la desconexión digital y la tercera al no haber preavisado a los TCP, con la antelación requerida, de los cambios habidos en las programaciones.

3.-Por la Inspección Provincial de A Coruña, se ha constatado la comisión de hechos susceptibles de imputación de una infracción grave, por vulneración del derecho de huelga de los TCP".

Descriptor 27.

DÉCIMOCUARTO.- Trabajadores de la empresa **Ryanair** DAC fueron despedidos como consecuencia de no acudir a prestar servicios tras cambio de servicios mínimos notificados por la empresa (descriptores 79 y 125).

Consta a los descriptores 126 y 148 acuerdos alcanzados en conciliación judicial, reconociéndose por la empresa **Ryanair** la improcedencia de los ceses derivados de la huelga que allí constan, así como la nulidad del despido de la trabajadora Irene, declarado por el Juzgado de lo Social número 2 de Santiago de Compostela.

El juicio por el despido del Delegado Sindical Abelardo se encontraba pendiente de celebración ante el Juzgado de lo Social número 38 de Madrid, señalándose dicho acto para el día 11-11-2023 (descriptor 131).

DÉCIMOQUINTO.- En las elecciones sindicales celebradas en los centros de trabajo de la empresa en junio de 2023 el sindicato SITCPLA no presentó ninguna candidatura.

Descriptor 73.

DÉCILOSEXTO.- ICREW es una aplicación informática por la que todo tripulante dispone de todas las aplicaciones a las que puede acceder y dentro de la ICREW está la IDP, que es la que contiene su programación. Este mecanismo es el normal de comunicación con el trabajador. Operaciones de la compañía te llama o te avisa si hay un cambio, aceptándolo. Si no se acepta, se llama por teléfono al tripulante. Cuando hay un cambio: se le notifica el cambio por sms, requiriendo su aceptación. Si no, se les llama.

Testifical de don Alfredo, responsable de bases de **Ryanair** en España y Grecia.

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 f) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada la **prueba** documental que se hace



constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos, así como en la **prueba** testifical practicada en el acto de juicio.

TERCERO.- Con carácter previo a la resolución del fondo de la cuestión controvertida, debe este tribunal realizar un pronunciamiento sobre las excepciones procesales que opusieron en el acto de juicio por las empresas demandadas, y frente a las que se mostraron disconformes los sindicatos demandantes, por las razones expuestas en los antecedentes de hecho de la **presente** resolución, que en aras a su brevedad, damos por reproducidas. Las excepciones son las siguientes:

1ª.- Inadecuación de procedimiento: Se sostiene que la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales no es la adecuada para ventilar la pretensión objeto de este **procedimiento**, pues se solicita la tutela por los sindicatos actuantes si bien las conductas que se concretan en el suplico se proyectan sobre el derecho individual del derecho de huelga. Hay una parte del mismo, en el que se incluye una acción de cesación del derecho de huelga individual, debiendo ventilarse las pretensiones por la modalidad de conflicto colectivo. Se añade que ha habido alegatos de legalidad ordinaria como es el derecho a la desconexión digital, citando SAN 61/2011, de 4 de abril.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 177 LRJS, cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este **procedimiento** cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios.

El suplico de la demanda persigue que esta Sala declare que las conductas descritas en el cuerpo del escrito rector son vulneradoras del derecho de libertad sindical así como del derecho de huelga. Algunas de dichas conductas se proyectan sobre los trabajadores que secundaron la huelga, pero ello no comporta como así se sostiene por las demandadas, que deba iniciarse un proceso de conflicto colectivo en el que estén **presentes** los trabajadores afectados por las mismas. No se persigue aquí solucionar una controversia que afecta a un grupo genérico de trabajadores, ex art. 153 LRJS, sino determinar si las conductas empresariales incidieron sobre el derecho fundamental de libertad sindical y de huelga, siendo la modalidad procesal elegida correcta. Sorprende a esta Sala que se plantee esta excepción cuando en fecha 17-3-2021, proceso 307/2020 se ha dictado sentencia en **procedimiento** de tutela de derechos fundamentales, frente a las mismas empresas, y por los mismos sindicatos demandantes, en la que la cuestión debatida versaba igualmente sobre determinadas conductas empresariales, proyectadas sobre los trabajadores que ejercieron su derecho a la huelga en una convocatoria anterior, confirmada por el Tribunal Supremo en fecha 13-4-2023, rco. 217/2021 (ROJ: STS 1610/2023 - ECLI:ES:TS:2023:1610), en la que ninguna duda se planteó acerca de la adecuación de la modalidad procesal elegida.

Tal y como ha declarado el Tribunal Constitucional, "el art. 28.2 CE define el derecho de huelga el ser un derecho atribuido a los trabajadores uti singuli, aunque tenga que ser ejercitado colectivamente mediante concierto o acuerdo entre ellos. Para aclarar lo que se entiende por ejercicio colectivo debe señalarse que son facultades del derecho de huelga la convocatoria o llamada, el establecimiento de las reivindicaciones, la publicidad o proyección exterior, la negociación y, finalmente, la decisión de darla por terminada. Se puede, por ello, decir que si bien la titularidad del derecho de huelga pertenece a los trabajadores y que a cada uno de ellos corresponde el derecho de sumarse o no a las huelgas declaradas, las facultades en que consiste el ejercicio del derecho de huelga, en cuanto acción colectiva y concertada, corresponden tanto a los trabajadores como a sus representantes y a las organizaciones sindicales" (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 11)

En consecuencia, el **procedimiento** elegido es el adecuado y la excepción debe ser desestimada.

2ª.- Falta de legitimación activa del sindicato SITCPLA: Como segunda excepción, se sostiene que el sindicato SITCPLA carece de legitimación activa, pues no tiene ninguna representación en el ámbito del conflicto, al no presentarse a las últimas elecciones sindicales.

Esta excepción tampoco puede tener favorable acogida pues aun cuando el sindicato SITCPLA ya no tenga representantes en la empresa (así se deriva del hecho probado decimoquinto, al no presentar candidaturas en las últimas elecciones sindicales), la huelga fue convocada tanto por el sindicato USO como por el sindicato SITCPLA, de suerte que las conductas empresariales a examinar tuvieron potencial afectación en los derechos fundamentales que se indican, lo que deberá ser objeto de análisis en la **presente** resolución. Ostenta por ende el sindicato SITCPLA legitimación activa para accionar, desestimándose también la excepción procesal aducida por las codemandadas.

3º.- Falta de legitimación pasiva de las codemandadas CREWLINK IRELAND LTD y WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS LTD: Se sostiene por estas empresas que todas las conductas que se reflejan en demanda se refieren a actuaciones de la demandada Raynair DAC, empleándose el término "demandadas" y que las denuncias se han dirigido frente a **Ryanair** DAC, de suerte que ninguna vulneración de derechos fundamentales puede apreciarse respecto a las mercantiles que oponen la excepción, debiendo apreciarse la falta de legitimación pasiva alegada.

Esta petición también debe correr una suerte desestimatoria, pues la huelga según consta en sus convocatorias, tenía como destinatarios tanto los trabajadores de Raynair DAC como aquéllos que prestaban servicios en ella contratados a través de las codemandadas, de suerte que las conductas descritas en demanda, también se proyectaron sobre los mismos, lo que convierte a Crewlink Ireland LTD y Workforce International Contractors LTD en parte pasiva del **presente procedimiento**, ostentando por ende legitimación pasiva, por las razones que en la fundamentación jurídica se dirán.

CUARTO.- Con carácter previo también ha de resolver este tribunal acerca de la admisión o no de la **prueba** aportada por **Ryanair** DAC obrante a los descriptores 212 a 219 (parte de ellos, mediante CD), consistente en las **grabaciones** de las **Asambleas** celebradas por el sindicato USO y su transcripción. El sindicato USO solicitó en el acto de la vista que la **prueba** fuera inadmitida por vulneración de derechos fundamentales, al ser obtenida vulnerándose el derecho a la intimidad. Por su parte la empresa alegó que la **asamblea** se hizo por telegram, abierta al público y que en el anuncio de la **asamblea** se incluía un enlace, por lo que ninguna vulneración de derechos fundamentales se ha producido.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 11.1 LOPJ, "en todo tipo de **procedimiento** se respetarán las reglas de la buena fe. No surtirán efecto las **pruebas** obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales". Asimismo el art. 90.2 LRJS apunta que "no se admitirán **pruebas** que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante **procedimientos** que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas".

Tal y como refiere la STC de 2-6-2022, rec. amparo 6313/2019 (ROJ: STC 66/2022 - ECLI:ES:TC:2022:66 "el derecho a la intimidad personal garantizado por el art. 18.1 CE, estrechamente vinculado con el respeto a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana. Además, el art. 18.1 CE confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros, sean estos poderes públicos o simples particulares (STC 85/2003, de 8 de mayo, FJ 21), el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido, y de ello se deduce que el derecho fundamental a la intimidad personal otorga cuando menos una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada, o que exista un consentimiento eficaz que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno (STC 206/2007, de 24 de septiembre, FJ 5, por todas) (STC 17/2013, de 31 de enero, FJ 14, en el mismo sentido STC 190/2013, de 18 de noviembre, FJ 2)".

Esta doctrina constitucional es acorde con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sentada en relación con la noción de vida privada protegida por el art. 8.1 del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. En particular, en la STC de 30 de enero de 2012, recurso de amparo 4821/2009 (ROJ: STC 12/2012 - ECLI:ES:TC:2012:12), FJ 5, resulta relevante, como criterio que debe tenerse en cuenta para determinar cuándo nos encontramos ante manifestaciones de la vida privada protegible frente a intromisiones ilegítimas, el de las expectativas razonables que la propia persona, o cualquier otra en su lugar en esa circunstancia, pueda tener de encontrarse al resguardo de la observación o del escrutinio ajeno (...), añadiéndose que "no pueden abrigarse expectativas razonables al respecto cuando de forma intencional, o al menos de forma consciente, se participa en actividades que por las circunstancias que las rodean, claramente pueden ser objeto de registro o de información pública" (SSTEDH de 25 de septiembre de 2001, P.G. y J.H. c. Reino Unido, § 57, y de 28 de enero de 2003, Peck c. Reino Unido, &58).

No se niega por el sindicato USO, que las **asambleas** de los trabajadores se convocaron de forma abierta, con acceso por medio de un enlace en la plataforma telegram, por lo que, si ello es así, ninguna vulneración del derecho fundamental a la intimidad se ha producido. Ahora bien, este tribunal no puede decir lo mismo respecto de la vulneración del derecho de libertad sindical.

El TC ha reiterado que "el art. 28.1 CE integra, además de la vertiente organizativa de la libertad sindical, los derechos de actividad y medios de acción de los sindicatos -huelga, negociación colectiva, promoción de conflictos- que constituyen el núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical. Pero también que, junto a los anteriores, los sindicatos pueden ostentar también derechos o facultades adicionales atribuidos por normas

legales o convenios colectivos que se añadan a aquel núcleo esencial. Así el derecho fundamental se integra no sólo por su contenido esencial sino también por esos derechos o facultades adicionales, de modo que los actos contrarios a estos últimos son también susceptibles de infringir dicho art. 28.1 CE" (STC 36/2004, de 8 de marzo, FJ3). A ello debe añadirse que el art. 2.1.d) de la LOLS dispone que el derecho de libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical, comprendiéndose también para los sindicatos, el ejercicio de dicha actividad, ex apartado 2 d) del mismo precepto legal.

Es evidente que la convocatoria de **Asambleas** informativas por parte de USO y SITCPLA durante el desarrollo de las jornadas de huelga, estaba dirigida a poner en valor, frente a sus afiliados, cuantas acciones, informaciones o actuaciones pudieran ejecutarse para llevar a cabo una eficacia efectiva de los paros convocados. Finalidad absolutamente legítima que no puede ser reprochada. Y eran los afiliados los destinatarios únicos y exclusivos de las citadas reuniones. El hecho de que la convocatoria se realizara de forma abierta no permite a nuestro juicio convalidar el acceso empresarial a una actividad vinculada necesariamente con el ejercicio de la actividad sindical, en la que la empresa no puede tener una participación ni activa ni pasiva. La **grabación** de las **asambleas** y su **posterior presentación** como **prueba** en el **presente procedimiento**, excede de los límites permitidos para contrarrestar la actividad sindical, y no permite que la **prueba** aportada pueda ser admitida ni valorada. Entiende este tribunal que con dicho acceso y **grabación**, se ha producido la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, en su vertiente de ejercicio de la actividad sindical y en concreto de la huelga convocada. Las **asambleas** se hallaban inexorablemente vinculadas a esta última, violentando la empresa con su actuación, un ámbito restringido a los sindicatos y a sus afiliados que merece el reproche jurídico descrito. Y ello conforme a doctrina del Tribunal constitucional que reconoce la utilización del derecho a la libertad de expresión y de información como instrumento de acción sindical (SSTC 143/1991, de 1 de julio, FFJJ 5 y 6; 1/1998, de 12 de enero, FJ 6; 213/2002, de 11 de noviembre, FJ 4; y 185/2003, de 27 de octubre, FJ 6). Por ello, procede inadmitir y por ende valorar tanto las **grabaciones** como las transcripciones de las **asambleas** de trabajadores ya descritas, ex art. 11.1 LOPJ.

QUINTO.- Despejadas ya las cuestiones procesales previas, el **presente** fundamento de derecho tiene por objeto valorar las conductas empresariales al objeto de determinar si tal y como sostienen los sindicatos actuantes, se ha producido una vulneración de su derecho de libertad sindical, así como del derecho de huelga de los trabajadores que llevaron a cabo la misma, o si por el contrario, la actuación empresarial puede considerarse como "neutra", tal y como afirmó el letrado de la empresa **Ryanair DAC**.

Según jurisprudencia constitucional, el art. 28.1 CE integra, pues, el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensivo de todos los medios lícitos, y sin indebidas injerencias de terceros (por todas, SSTC 94/1995, de 16 de junio, FJ 2; 127/1995, de 25 de julio, FJ 3; 168/1996 de 29 octubre, FJ 1; 168/1996, de 29 de octubre, FJ 3; 107/2000, de 5 de mayo, FJ 6, y 121/2001, de 4 de junio, FJ 2). Coherentemente con este contenido constitucional la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, establece en su art. 2.1 d) que la libertad sindical comprende "el derecho a la actividad sindical", y en el art. 2.2 d) que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho al "ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella".

Sin embargo, tal y como ha declarado también el Tribunal Constitucional, el ejercicio del derecho de huelga admite ciertas limitaciones pues ningún derecho constitucional es un derecho ilimitado. Se dice por el Alto Tribunal: "Como todos, el de huelga ha de tener los suyos, que derivan [...] no solo de su posible conexión con otros derechos constitucionales, sino también con otros bienes constitucionalmente protegidos" (STC 11/1981, FJ 9). "Como cualquier otro derecho, el de huelga ha de moverse dentro de un perímetro que marcan, por una parte, su conexión o su oposición respecto de otros derechos con asiento en la Constitución, más o menos intensamente protegidos y, por la otra, los límites cuyo establecimiento se deja a la ley, siempre que en ningún caso se llegue a negar o menoscabar su contenido esencial. Este, en principio, consiste en la cesación del trabajo en cualquiera de sus manifestaciones, núcleo que implica a su vez la facultad de declararse en huelga, estableciendo su causa, motivo y fin y la de elegir la modalidad que se considera más idónea al respecto, dentro de los tipos aceptados legalmente" (STC 123/1992, de 28 de septiembre, FJ 4). Por lo tanto, el ejercicio del derecho de huelga puede quedar sometido en virtud de la ley a **procedimiento** o a algún tipo de formalismo o formalidad "porque el art. 53. CE permite que el legislador regule las 'condiciones de ejercicio' de los derechos fundamentales, siendo preciso que tales **procedimientos** y formalismos no sean arbitrarios, tengan por objeto proteger bienes e intereses constitucionalmente protegidos y que no sean tan rígidos o difíciles de cumplir que en la práctica hagan imposible el ejercicio del deber" (STC 332/1994, de 19 de diciembre, FJ 5). El **procedimiento** previsto por la ley para el ejercicio del derecho de huelga prevé la constitución de un comité de huelga cuya función es la de "participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto" (art. 5 del Real Decreto-ley sobre relaciones de trabajo".

No son hechos controvertidos que los sindicatos demandantes llevaron a cabo las tres convocatorias de huelga, que aparecen reflejadas en el hecho probado primero de la **presente** resolución. Por seguir un orden lógico y acorde con el relato de hechos de la demanda, analizaremos las conductas empresariales allí expuestas y que se revelan, según los actuantes como vulneradoras de los derechos fundamentales en liza:

1.- Falta de información al Comité de Huelga sobre los vuelos protegidos: Se dice por los sindicatos que tras la primera convocatoria de huelga, se solicitó determinada información sobre los "vuelos protegidos", vinculados con los servicios mínimos fijados por el Ministerio de Transportes, petición que no fue atendida por la empresa **Ryanair** DAC.

Consta acreditado al hecho probado sexto, por remisión a los descriptores 112 y 122 que en comunicación remitida por el Comité de Huelga a la empresa en fecha 23-6-2022, y reiterada el 29 siguiente, se solicitó información relativa a los servicios mínimos que habrían de cumplirse en las jornadas de huelga para los días 24, 25, 26 y 30 de junio y 1 y 2 de julio, requiriéndose la entrega de la siguiente comunicación:

- 1) Listado de vuelos protegidos desglosado por bases afectadas por la huelga .
- 2) Listado de trabajadores asignados a los servicios mínimos identificando además los vuelos protegidos asignados, igualmente desglosado por bases.
- 3) Listado de trabajadores a los que se les ha asignado el servicio de imaginaria indicando los vuelos protegidos a los que han sido adscritos , desglosado por bases afectadas por la convocatoria de huelga.

A los citados requerimientos, conforme al ordinal séptimo y los descriptores 48 a 58, se contestó por la empresa mediante correos remitidos el 23-6-2022, 29-6-2022, 10-7-2022, 22-7-2022, 5-8-2022, 19-08-2022, 31-8-2022, 30-9-2022, 28-10-2022, 30-11-2022 y 30-12-2022 a en los que se decía:

" Adjuntamos la lista de vuelos protegidos de acuerdo con la resolución del Ministerio de Transportes de España de Servicios Mínimos recibida por la Compañía el 22 de junio. Esta lista contiene los vuelos programados para operar los días 24, 25 y 26 de junio que han sido designados como servicios mínimos protegidos y la tripulación asignada para operar estos vuelos está legalmente obligada a asistir al trabajo de acuerdo con los términos y condiciones de su contrato de trabajo. Todos los miembros de la tripulación de cabina asignados para operar estos servicios están siendo informados de sus deberes de vuelo, lo cual cumple plenamente con la orden de servicios mínimos. La tripulación que está asignada al servicio de aeropuerto o HSBY para garantizar la protección de los servicios mínimos debe presentarse a sus funciones asignadas (...)"

Si se observan los listados de vuelos adjuntados a los correos, que han sido dados por reproducidos, aquéllos están conformados con la identificación de los vuelos indicados por la empresa, identificándose la fecha, número de vuelo (FR xxx), origen, destino, hora de salida (local) y hora de llegada (local). Pero tal entrega de información no resulta a nuestro juicio ni suficiente ni adecuada a la legítima petición de los sindicatos. La mera identificación de unos vuelos, ni permite conocer qué tripulación ha sido asignada a los mismos (que ya se conocía, pues en la contestación de la empresa, se dice que se está comunicando a los TCP asignados a dichos vuelos la citada asignación), ni se desglosan las bases a la que están adscritos dichos vuelos, ni se indican qué trabajadores en imaginaria estaban adscritos a los servicios protegidos, que se derivaban de la Resolución del Ministerio.

Baste traer a colación los razonamientos efectuados en el fundamento de derecho quinto de nuestra sentencia de fecha 17-3-2021, en la que apuntábamos, en relación a conductas sustancialmente idénticas a las que aquí nos ocupan lo siguiente:

"No proporcionar esa información a los sindicatos convocantes de la huelga les impidió conocer hasta después de su inicio los vuelos programados y TCP en imaginarias designados para cumplir los servicios mínimos.

Esa falta de información les impedía saber el acomodo de las concretas decisiones empresariales a los porcentajes de vuelos protegidos por los servicios mínimos y con ello poder informar a los trabajadores, potenciales partícipes de la huelga promovida por los sindicatos, de sus concretas obligaciones y derechos.

La ausencia de esa información les impide además verificar si la conducta empresarial se acomoda a los servicios mínimos establecidos por la Administración y su uso abusivo, luego verificado por la Inspección, imponiendo la obligación de trabajar a más personas de las necesarias, perjudica la eficacia de la huelga convocada y minimiza los evidentes daños que ocasiona al empresario.

En consecuencia, con esta conducta el empresario pretende obtener una ventaja inapropiada en el conflicto que revierte negativamente en la potencialidad de la huelga como legítimo instrumento de presión de los trabajadores para la obtención de sus reivindicaciones.

Se atenta así a la huelga como medio clave para el ejercicio de la actividad sindical de los convocantes que se ha visto mermado.

Se ataca por tanto indebidamente al derecho de libertad sindical".

La aplicación de los citados razonamiento no resulta obstaculizada por el hecho de remisión de los listados indicados, a diferencia de lo que ocurrió en el asunto precedente, en el que la información no llegó hasta después de iniciada la huelga, pues tal y como hemos referido, los listados no cubrían la información mínima para ofrecer un adecuado control a la asignación de tripulantes a vuelos de servicios mínimos y a su acomodo a las resoluciones de fijación de aquéllos. Tampoco puede aducirse, como así se hizo por la empresa **Ryanair**, que la información solicitada era de imposible cumplimiento, pues disponía de los datos concretos para constatar los aspectos de información que fueron solicitados.

Además de todo ello hemos de decir que los hechos reflejados con anterioridad, también se reflejan por la Inspección de Trabajo en las actas de infracción recogidas a los descriptores 17 a 26, a cuya presunción de veracidad esta Sala debe atender, ex art. 23, de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Baste acudir a las actas levantadas por la Inspección Provincial de Alicante (d. 18) y Madrid (d. 22) para verificar que no se ha proporcionado información al comité de huelga, o se ha realizado con poca antelación. En concreto, en las actuaciones seguidas por la Inspección de Trabajo de Madrid se corrobora que "(s)e constató una falta de información al Comité de Huelga de datos que solo la empresa tenía en su poder como eran los listados de personal de guardia, modificaciones de estos servicios de guardia, listado de vuelos no protegidos", lo que hace refrendar nuestra conclusión.

2.- Asignación de vuelos protegidos, cambios y obligatoriedad de su aceptación: Se sostiene asimismo por los sindicatos demandantes que el derecho de huelga de los trabajadores quedó también afectado por la conducta empresarial atinente a la asignación de los vuelos protegidos, vinculados a los servicios mínimos que fueron objeto de cambios sin antelación suficiente, en periodos de descanso y con indicación empresarial de su necesaria aceptación, so pena de incurrir en sanciones disciplinarias.

Teniendo en cuenta que la huelga convocada afectó al servicio aéreo, es menester traer a colación la doctrina constitucional atinente al ejercicio del derecho de huelga y mantenimiento de los servicios esenciales, como lo constituye el tránsito aéreo, ex RD 2878/1983, de 16 de noviembre, sobre garantías necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en materia de Transporte Aéreo.

En STC de fecha 24-1-2022, recurso de amparo 3967/2019 (Roj: STC 2/2022 - ECLI:ES:TC:2022:2), se argumenta lo siguiente:

"La posibilidad establecida en el art. 28.2 CE de que se regulen las garantías precisas para asegurar en caso de huelga el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad determina que el derecho de huelga puede ser limitado cuando su ejercicio sea susceptible de impedir u obstaculizar el funcionamiento de servicios que atienden la garantía o el ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos. La consideración de un servicio como esencial no significa, sin embargo, la supresión del derecho de huelga de los trabajadores ocupados en tal servicio, sino la previsión de las garantías precisas para su mantenimiento, lo que implica la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual. b) La determinación de las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad no puede ponerse en manos de ninguna de las partes implicadas en el conflicto colectivo que supone la huelga, sino que debe ser sometida a un tercero imparcial. Su atribución a la autoridad gubernativa es la manera más lógica de cumplir el mandato constitucional, si bien queda limitada por consideraciones materiales -las garantías establecidas no pueden vaciar de contenido el derecho de huelga o rebasar la idea de su contenido esencial- y formales -el control jurisdiccional de dichas decisiones sobre el mantenimiento de los servicios esenciales-, de todo lo cual se infiere que su establecimiento debe obedecer a un criterio restrictivo".

Hemos traído a colación esta jurisprudencia por cuanto que la empresa Raynair empleó un argumento recurrente para justificar los cambios en los servicios mínimos: el mantenimiento y operatividad de los vuelos protegidos. Sin embargo, a tenor de lo expuesto, la garantía de dichos vuelos, no puede restringir los derechos de los trabajadores que secundaron la huelga y que a nuestro juicio, resultaron conculcados con la conducta empresarial. Baste acudir en primer lugar a las comunicaciones empresariales, dirigidas a la plantilla de TCP adscritas a las bases españolas, y que obran a los hechos probados octavo y noveno para comprobar como la conducta empresarial perseguía a todas luces, boicotear la decisión de los TCP de ejercitar su derecho de huelga y obtener un resultado contrario a la intención de los convocantes.

En la primera de las comunicaciones se constata en su punto dos:

" 2. Varios vuelos que operan desde España en las fechas mencionadas han sido designados como vuelos protegidos por el Ministerio de Transporte. El término "vuelos protegidos" o "servicios mínimos de vuelo" se aplica a los vuelos cuya tripulación está obligada a operar de acuerdo con las indicaciones del Gobierno. Estos vuelos deben realizarse según el **procedimiento** estándar y de acuerdo con las obligaciones contractuales. En caso de que algún miembro de la tripulación se niegue a cumplir con este requisito obligatorio de prestar los servicios mínimos y presentarse a su turno de trabajo según lo previsto, se podrán tomar medidas disciplinarias. Tenga en cuenta que en anteriores huelgas se despidió a la tripulación que no cumplió con los servicios mínimos obligatorios, y el despido disciplinario fue confirmado como justo por los Juzgados de lo Social en España (dando lugar a no tener derecho a ninguna indemnización por despido ni a la reincorporación). El ejemplo más reciente es el caso 1076/2019 ante el Juzgado de lo Social nº 2 de Tenerife en sentencia de 02 de junio de 2022. Incumplir este requisito obligatorio y no realizar un vuelo de servicios mínimos se considera una falta grave, ya que el Gobierno ha considerado esos vuelos esenciales para proteger los derechos de movilidad de los pasajeros y de la compañía. Ni los sindicatos ni los empleados pueden desautorizar esta decisión. Tenga en cuenta que puede ser llamado desde su estado de standby para operar un vuelo protegido o de servicios mínimos. De acuerdo con la resolución del Gobierno, la tripulación que opera los vuelos de servicios mínimos debe realizar el servicio a bordo para garantizar que nuestros clientes tengan pleno acceso a comidas y bebidas".

En esta comunicación ya se observa cómo la empresa acude a la indicación expresa de adopción de medidas disciplinarias caso de no aceptarse volar en vuelos protegidos. Vuelos que como más adelante se observará, fueron objeto de cambios indiscriminados por la empresa, notificados a través de mensajes a la aplicación IDP. Y no solo se informa de que pueden adoptarse medidas disciplinarias, sino que se advierte que en anteriores ocasiones, los tribunales han desestimado las reivindicaciones de los trabajadores, confirmando los ceses. La recepción de dicha comunicación produce una evidente influencia en la voluntad del trabajador, que ante la hipotética adopción de medidas disciplinarias, se ve mermado en su libertad de ejercitar su derecho fundamental.

La línea anterior no resulta un hecho aislado, pues consta al ordinal noveno que en **posteriores** fechas, los trabajadores recibieron de la empresa distintos "Memos" en los que se insistía:

- 1) En la obligatoriedad de asistir al trabajo de acuerdo con los términos y condiciones de su contrato, lo que incluye ser llamado desde el estado de standby para operar un vuelo, así como los cambios de funciones en el mismo día de trabajo de un vuelo de servicios mínimos a otro.
- 2) La tripulación no puede rechazar un cambio de funciones. Si un miembro de la tripulación estaba asignado a operar un vuelo protegido y ese vuelo se cambia por otro vuelo protegido, en ese caso el miembro de la tripulación está obligado a operar la nueva función asignada.
- 3) La no realización o negativa a realizar tareas asignadas como vuelos protegidos se considera una falta grave. Si se decide no operar vuelos de servicios mínimos "está poniendo potencialmente en riesgo su empleo". En huelgas anteriores se despidió a varios tripulantes que no operaron vuelos de servicios mínimos en circunstancias similares.
- 4) Si la tripulación no se presenta a los vuelos de servicios mínimos o si hay ausencias que ponen en riesgo el funcionamiento de los mismos, la compañía podrá recurrir a otros miembros de tripulación para operar dichos vuelos. Si se reciben llamadas, mensajes de texto, WhatsApp, Facebook o cualquier otra comunicación social no deseada, se insta a ponerse en contacto con su Responsable de Base o con el departamento de RRHH y se investigará.

De nuevo la indicación del despido se despliega por la empleadora, ante la posible negativa de un TCP a aceptar un vuelo calificado como "protegido". Vuelos que según se constata en las actas de la Inspección de Trabajo, eran objeto de modificación sin respetar un periodo mínimo de antelación, en periodos de descanso y mediante la remisión reiterada de mensajes al trabajador afectado. Véase:

- 1) Que el acta de la Inspección de Alicante, obrante al descriptor 18, constata que los cambios en los vuelos afectados por servicios mínimos se producen con poca antelación, y asignándose vuelos diferentes a los inicialmente indicados.
- 2) Que el acta de la Inspección de Barcelona, obrante al descriptor 20, constata también los cambios en los vuelos asignados a servicios mínimos, con un envío masivo de comunicaciones para llevar a cabo los mismos.
- 3) Que el acta de la Inspección de Girona, obrante al descriptor 21, constata la remisión a los TCPs de escrito jurídico, con el objeto de justificar la aceptación de los cambios que se produzcan en los servicios mínimos, y posible adopción de medidas disciplinarias.

4) Que el acta de la Inspección de Madrid, obrante al descriptor 22, revela que los cambios en los servicios mínimos no respetan un mínimo de antelación suficiente, ni puede corroborarse que el nuevo vuelo asignado forma parte de los servicios mínimos.

5) Que el acta de la Inspección de Málaga, obrante al descriptor 23, constata que los cambios en los vuelos de servicios mínimos se comunicaron incluso en periodos de descanso de la tripulación.

6) Que el acta de la Inspección de Sevilla, obrante al folio 25, revela que dichos cambios se comunicaron en periodo vacacional y con una antelación inferior a 5 días.

7) Y que el acta de la Inspección de Valencia, obrante al descriptor 26, corrobora que los cambios en los vuelos de servicios mínimos asignados se reiteran hasta en seis ocasiones al día insistiéndose en la obligación de llevar a cabo los mismos, previa aceptación .

Las conductas anteriores, no pueden sino revelar una constante y retirada conducta empresarial destinada a la neutralización del derecho de huelga, pretendiendo la aceptación de vuelos que según expresa e indica, sin justificación alguna, están vinculados con el cumplimiento de los servicios mínimos, previa realización de cambios unilaterales por la compañía, sin mediar tiempo prudencial para su aceptación y comunicados a través de las aplicaciones telemáticas usadas de ordinario en el desempeño de la relación laboral.

A este respecto hemos de indicar que la empresa aportó informe pericial que abordaba la legitimidad y autenticidad de este sistema de comunicaciones, que fue ratificado en el acto de juicio por su autor (descriptor 136) y que trató de completarse con la testifical de don Alfredo , responsable de bases de **Ryanair** en España y Grecia. Ocurre que ambas **pruebas** resultan inanes al debate, pues no se discute en el **presente procedimiento** si la forma de comunicación empresa-TCP reunía los requisitos para ser considerado un medio fiable o hábil para llevar a cabo la comunicación de cambios de servicios mínimos, sino el modo en que dichos cambios fueron comunicados (que no identificamos con el medio de transmisión) y su incidencia en el derecho de huelga de los trabajadores, por lo que no han sido valorados a efectos de resolución de la controversia.

Como tampoco se entiende necesaria la práctica de diligencia final solicitada por el letrado de **Ryanair** DAC para ratificar el informe pericial obrante a los descriptores 91 y 189 atinente a la adecuación de la designación de vuelos considerados servicios mínimos- Es cierto que en demanda, se alude a que la fijación de los servicios mínimos por la empresa no se adecuó a las previsiones fijadas por las Resoluciones dictadas por el Ministerio de Transportes, pero habida cuenta que dicha conclusión se sustenta en una interpretación de la citada resolución llevada a cabo por la Inspección de Trabajo, entiende este tribunal que no puede tenerse por acreditado un hecho atinente al exceso en la fijación de servicios mínimos, por lo que dicha controversia no ha sido valorada en la **presente** resolución, siendo innecesaria la práctica de diligencia final para ratificar la **prueba** pericial atinente a tal cuestión.

3.- Actuaciones constitutivas de esquirolaje: Señala la STS de 08 de noviembre de 2023, rco. 204/2021 (ROJ: STS 4791/2023 - ECLI:ES:TS:2023:4791) que "El art. 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo establece que "en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo". La recordada prohibición en modo alguno supone que sí es posible la sustitución de quienes secundan la huelga por otras personas ya integradas en la empresa y que no lo hacen. Esta Sala del Tribunal Supremo ha seguido la doctrina del Tribunal Constitucional en relación con el llamado **esquirolaje** interno, tal y como recordamos en la STS 153/2021 de 3 febrero (rec. 36/2019)".

Asimismo, se añade en la citada resolución que "La literalidad del RDL 17/1977 impide la incorporación de personas que no secundan la huelga con la finalidad de sustituir a quienes sí lo hacen. Como expresa la doctrina constitucional, "Se prohíbe así la contratación de trabajadores que pasen a desempeñar las tareas dejadas de realizar por los huelguistas, lesionando, de tal manera los efectos de la medida adoptada por aquéllos, lo que se conoce con el nombre de esquirolaje externo".

De lo expuesto se infiere que la práctica del esquirolaje interno y externo constituye una conducta prohibida por el ordenamiento y proscrita por la doctrina ordinaria y constitucional.

De nuevo hemos de volver a los hechos constatados por la Inspección de Trabajo, sin tomar en consideraciones apreciaciones o valoraciones que incidan en la catalogación de las conductas reflejadas en las Actas de Infracción. En informe reflejado en el ordinal duodécimo se constata que **Ryanair** ha acudido al "*refuerzo de los trabajadores de las bases, con funciones de programación y control de vuelos, con otros traídos de otros Estados miembros de la UE*", constatándose incluso por la Inspección de Barcelona "*el recurso a tripulaciones basadas en terceros Estados para operar vuelos programados que no han sido declarados servicios mínimos*". La resolución de 8 de marzo de 2023, reflejada en el ordinal décimo tercero, revela que la Inspección Provincial

de Valencia constató la sustitución de TCPs en situación de huelga con otros destinados en otras bases de la compañía fuera de España.

Dichas sustituciones se llevaban a término por la empresa **Ryanair** DAC, incluso acudiendo a métodos de dudosa legalidad, como ocurrió en el aeropuerto de Málaga en el que al folio 6 del acta obrante al descriptor 23 se refleja lo siguiente:

*"Sirva esta doctrina como elemento introductorio, al hecho constatado por la Inspectora actuante de como TCPs procedentes de bases extranjeras y que no aparecían en los Daily Crew Sing-In Sheet que disponían los vigilantes de seguridad, **accedían a la zona aire utilizando tarjetas de embarque que les facilitaba la compañía como si se tratase de cualquier pasajero ordinario, tras serle denegada la entrada por los vigilantes de seguridad**. Dichos TCP, s carecían de la acreditación de AENA. Este hecho que pudo ser constatado el 01/07/2022 a las 15.40 horas por la actuante" (....). El resaltado es nuestro.*

Y todo ello de nuevo, con un objetivo cierto y predeterminado: neutralizar los efectos de la huelga convocada.

4.- Uso abusivo del poder empresarial : Por si todo lo anterior resultase insuficiente para alcanzar una conclusión clara sobre la conducta de la empresa **Ryanair**, de la que no pueden desvincularse como así pretenden las agencias codemandadas (véase que en el memo de fecha 23-6-2023, obrante al descriptor 8, refleja que **Ryanair** ha dado instrucciones a estas últimas para el cobro de los salarios durante el periodo de huelga, lo que impide desvincularla de las conductas desplegadas por la empresa "principal"), el uso abusivo del poder empresarial se manifiesta en otros aspectos también reflejados por la Inspección de Trabajo y también constatados por este tribunal al valorar la **prueba**.

I.- En cuanto al primer grupo de actuaciones, reflejan las actas de infracción que el número de trabajadores de guardia se aumentó exponencialmente durante las jornadas de huelga, frente a los días de trabajo normal y se produjo en ocasiones, un cambio de la propia operativa del Manual de Operaciones de la Compañía. Así se refleja:

1) En el Acta de A Coruña (d. 17) que señala el cambio del lugar de celebración de los breafings previos al vuelo, para pasar necesariamente por la crewroom donde se anotaba la presencia del TCP para poder acudir posteriormente al breafing en la aeronave. Se añade que en las jornadas de huelga llegaron a designarse hasta 8 TCPs de guardia, cuando lo normal era la designación de un solo tripulante, en periodos de no huelga.

2) En el acta de Alicante (d. 18), se reconoce también el aumento de los TCPs de guardia a los folios 22 y 23 del acta y modificación de lugar del breafing.

3) En el acta de Barcelona (d. 20) se refleja en su página 28 que también se ha producido un incremento de trabajadores adscritos al servicio de guardia.

4) En el acta de Girona (d. 21), al folio 23, la Inspección refleja: *" Respecto del personal en servicio de guardia durante el periodo de huelga, la empresa procedió a designar una cifra anómala por exceso de tripulantes en servicio de guardia en el aeropuerto (AD) en lugar de prestar sus servicios habituales desde su domicilio (HSBY), con el objeto de garantizar que dicho porcentaje del 100% de vuelos se encontraría siempre en disposición de volar. El motivo de la designación era facilitar la sustitución de personas trabajadoras huelguistas que pretendían ejercitar su derecho o ejercerlo ilícitamente, según la interpretación que da la empresa a la resolución del Ministerio. Por tanto, la empresa programó servicios excepcionales más gravosos para las personas trabajadoras en servicio de guardia, con el objeto de agilizar la sustitución potencial de personas trabajadoras huelguistas, obteniendo una ventaja dirigida a minimizar los efectos de la huelga. Con el mismo propósito, la empresa alteró el régimen ordinario de los briefing previos al vuelo, pasando a realizarse los mismos en la sala de tripulantes exclusivamente durante el período afectado por la huelga. La empresa también ha procedido a alterar el régimen habitual de presencia en el aeropuerto del supervisor/a, incrementándolo de uno/dos a todos los días".*

5) En el Acta de Inspección de Madrid (d. 22): se disminuyen las guardias en casa y se aumentan las guardias en aeropuerto.

6) Acta de Inspección de Málaga (d. 23): Las páginas 9 y siguientes del acta abordan la cuestión atinente al personal de guardia, concluyendo que se produce un incremento de más de doble de trabajadores en guardia domiciliaria, es decir, se pasa de tres trabajadores programados a las 09.00 horas a siete trabajadores más en guardia domiciliaria el 15/07/2022.

7) Acta de Inspección de Sevilla (d. 25): Se constata el incremento de las guardias en aeropuerto en los tres días de huelga inspeccionados.

8) Acta de Inspección de Valencia (d. 26): Se corrobora la asignación de guardias, en cada turno de los días de huelga, a un número superior al único trabajador que realiza guardias en situación de normalidad (hay turnos en que hay siete trabajadores de guardia, incluidos sobrecargos).

Todo ello revela una actuación dirigida y coordinada, en todos las bases en las que opera la compañía y sus agencias, tendente a minimizar los efectos de la huelga, neutralizando los efectos negativos que el ejercicio del derecho fundamental de los trabajadores pudiera producir.

Y tal y como expresa la STS de 13-4-2023, rco. 217/2021 (ROJ: STS 1610/2023 - ECLI:ES:TS:2023:1610), *"de conformidad con la jurisprudencia constitucional y de esta sala 4ª, es claro que vulnera el derecho de huelga, no solo la sustitución de los huelguistas por otros trabajadores, sino también la utilización abusiva del poder de dirección empresarial cuando se está ejerciendo aquel derecho. Basta citar, por ejemplo, las SSTC 123/1992, de 28 de septiembre, 66/2002, de 21 de marzo, y 33/2011, de 28 de marzo, y las SSTS 237/2016, de 18 de marzo (rec. 78/2015) y 499/2021, de 6 de mayo (rcud 4975/2018).*

II.- Y en cuanto al segundo tipo de actuaciones que aquí se examinan, los avisos de adopción de medidas disciplinarias no quedaron en simples advertencias, constatándose la existencia de múltiples despidos de TCPs, bajo el pretexto de incumplirse los servicios mínimos asignados, siendo que un número elevado de los despidos que llegaron a sede judicial por ser impugnados, han sido conciliados, reconociéndose por la empresa la improcedencia del cese, con el abono de la indemnización correspondiente. Baste examinar la documentación obrante a los descriptores 79, 125, 126 y 148 para comprobar que la facultad empresarial de dar por terminada la relación laboral alcanzó cotas inaceptables no respaldadas por una causa disciplinaria acreditada, llegándose incluso a despedir al Delegado Sindical don Abelardo, Delegado Sindical, y cuyo cese también ha sido impugnado, estando pendiente de resolución.

Se aporta en trámite de dictado de la sentencia por la empresa **Ryanair** sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Málaga en fecha 11-12-2023, por la que se declaró la procedencia del despido de una trabajadora de la empresa por no acudir durante las jornadas de huelga a prestar servicios mínimos. No consta la firmeza de la citada resolución y la misma no desvirtúa nuestras consideraciones anteriores, acerca del elevado número de conciliaciones judiciales en procesos por despido motivados por la incomparecencia al trabajo en jornadas de huelga. En consecuencia, la citada sentencia ningún valor tiene ni a los efectos pretendidos, ni para este tribunal.

Como conclusión y en definitiva, de todo lo anteriormente expuesto, no puede sino declararse que la conducta de la empresa **Ryanair** DAC, secundada por las agencias CREWLINK IRELAND LTD y WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS LTD durante los días de convocatoria de huelga, no sólo vulneró el derecho individual de huelga de los trabajadores afectados, destinatarios todos ellos de las acciones empresariales, sino también constituyó una vulneración de la libertad sindical de aquí los demandantes, siendo la huelga uno de los instrumentos esenciales de manifestación y puesta en valor de dicho derecho fundamental. Todo ello en consonancia con lo resuelto en sentencia previa de este Tribunal que no hace sino corroborar la voluntad reiterada de las codemandadas de no respetar el ejercicio de derechos fundamentales por parte de sus trabajadores.

En consecuencia, con estimación de la demanda procede declarar:

1) Que la conducta desplegada por las empresas demandadas ha vulnerado los derechos a la libertad sindical de los Sindicatos USO-STA y SITCPLA y el derecho de huelga de los trabajadores que participaron en las huelgas convocadas los días 24,25 y 26 de junio y 1 y 2 de julio; los días 12,13,14,15,18,19,20,21,25,26 y 27 de julio y la convocada el día 8 de agosto de 2022 hasta el 7 de enero de 2023.

2) La nulidad de las conductas adoptadas y llevadas a cabo por las demandadas durante las convocatorias de huelga, que se reflejan en la fundamentación jurídica de la **presente** resolución.

SEXTO.- Resta solo examinar la petición indemnizatoria instada en demanda. Solicitan los sindicatos demandantes ser indemnizados de forma solidaria en cuantía total de 187.515 euros, lo que supondría una cuantía para cada uno de ellos de 93.757,5 euros en concepto de daño moral. Se invoca como base de su petición, la aplicación del art. 7.7 y 8 de la LISOS en relación con el art. 40 del mismo texto legal.

El art. 182.d) LRJS exige que la sentencia que aprecie la vulneración de derechos fundamentales deberá resolver sobre la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183, fijándose la cuantía correspondiente que atenderá al daño moral o daños y perjuicios adicionales derivados.

La STS de 14-11-2023, rcud. 1975/2021 (ROJ: STS 4848/2023 - ECLI:ES:TS:2023:4848), tras repasar la evolución de la doctrina en materia de cuantificación de daños morales ha declarado lo siguiente:

"6.- La más reciente doctrina jurisprudencial [por todas, sentencias del TS 853/2021, de 6 septiembre (rec. 65/2020); 1085/2021, de 3 noviembre (rec. 22/2020); 1097/2021, de 10 de noviembre (rec. 110/2020)], explica que, respecto del daño moral, "existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión [...] lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales" (sentencia del TS de 18 de julio de 2012, recurso 126/2011). Esa doctrina jurisprudencial enlaza con la vigente LRJS en la medida que, si bien es exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada", se contempla la excepción en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

En resumen, la doctrina jurisprudencial sostiene que "los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental" [por todas, sentencias del TS 273/2023, de 13 abril (rec. 217/2021); 294/2023 de 25 abril (rec. 334/2021); y 503/2023, de 11 julio (rec. 243/2021)].

7.- Reiterados pronunciamientos de este Tribunal sostienen que el art. 183.2 de la LRJS viene a atribuir a la indemnización no sólo una función resarcitoria (restitutio in integrum), sino también la de prevención general [sentencia del TS 860/2019 de 12 diciembre (rcud 2189/2017 y las citadas en ella)]

Atendiendo al conjunto de consideraciones realizadas en la **presente** resolución, y en consonancia con el informe del Ministerio Fiscal, que avaló la cuantía indemnizatoria reclamada por los sindicatos, esta Sala ha de estimar la petición articulada en demanda sobre tal extremo.

Lo elevado de la indemnización se apoya en dos aspectos sustanciales:

- 1) El primero, por la entidad de las conductas y el número de trabajadores afectados, incidiendo esta Sala en su gravedad, acudiéndose a comportamientos alejados de la legalidad vigente, con el fin de sortear el cumplimiento de las disposiciones del ordenamiento español, cercenando tanto el derecho de los trabajadores huelguistas, como de los sindicatos convocantes;
- 2) El segundo, la reiteración en las conductas vulneradoras de derechos fundamentales por parte de las codemandadas. Por mucho que **Ryanair** quisiera desvincularse de la sentencia previa dictada por esta Sala, lo cierto y verdad es que en aquella ya se abordó una tipología de conductas similares a las que aquí nos ocupan que por su intensidad y objetivo, provocó la imposición de una sanción de 30.000 euros.

Como se ha apuntado anteriormente, la indemnización por daños morales no sólo tiene por objeto compensar el daño ocasionado sino que cumple una función de prevención ante futuros comportamientos vulneradores de derechos. Ocurre que la cuantía impuesta por este Tribunal a las empresas demandadas en la resolución precedente, ningún efecto positivo provocó en su conducta ulterior, volviendo de nuevo a incidir en el abuso del poder empresarial para dejar sin efecto la huelga convocada. A nuestro juicio, la petición de indemnización solicitada es acorde precisamente a esa finalidad preventiva que ningún efecto produjo anteriormente, sumada a la ya expuesta gravedad e incidencia en los trabajadores que secundaron los pagos.

En consecuencia, la demanda ha de ser estimada en su integridad.

SÉPTIMO.- Notifíquese la **presente** resolución a las partes y hágase saber que la **presente** resolución no es firme, pudiendo interponerse recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (art. 206.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de los sindicatos UNIÓN SINDICAL OBRERA SECTOR DE TRANSPORTE AÉREO (USO-STA) y SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS (SITCPLA) frente a las empresas **RYANAIR** DAC, CREWLINK IRELAND LTD y WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS LTD, siendo parte el Ministerio Fiscal, y en consecuencia declaramos:

- 1) Que las conductas desplegadas por las empresas demandadas ha vulnerado los derechos a la libertad sindical de los Sindicatos USO-STA y SITCPLA y el derecho de huelga de los trabajadores que participaron en las huelgas convocadas los días 24,25 y 26 de junio y 1 y 2 de julio; los días 12,13,14,15,18,19,20,21,25,26 y 27 de julio y la convocada el día 8 de agosto de 2022 hasta el 7 de enero de 2023.
- 2) La nulidad de las actuaciones empresariales recogidas en el fundamento de derecho quinto de la **presente** resolución, que se dan por reproducidas, por ser contrarias a los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical.

Asimismo, condenamos solidariamente a los empresarios demandados a estar y pasar por estas declaraciones, así como a indemnizar a cada sindicato demandante por los daños morales causados con la suma de 93.757,5 euros para cada uno de ellos.

Sin imposición de costas.

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 (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0159 23; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0159 23, 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.

De conformidad con el artículo 261 LOPJ, el Presidente firma por el Ilmo. Sr. D. Juan Gil Plana, quien votó en Sala y no pudo firmar.