



AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 45/2025

Fecha de Juicio: 14/01/2025

Fecha Sentencia: 25/03/2025

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000218/2024

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D. [REDACTED]

Demandante/s: UNION SINDICAL OBRERA SECTOR DE TRANSPORTE AEREO (USO-STA)

Demandado/s: RYANAIR DAC, FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO (FSC-CCOO)

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia: Se estima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato USO, contra la empresa RYANAIR DAC y el sindicato CCOO al haber constituido una mesa para negociar un convenio colectivo de empresa, cuando realmente el ámbito personal de la unidad de negociación es un colectivo de trabajadores con perfil profesional específico, no observando las reglas de legitimación previstas en el artículo 87 del ET para un convenio franja, al omitirse la previa realización de la asamblea de trabajadores para que designen sus representantes negociadores.



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2024 0000221

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000218 /2024

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: [REDACTED]

SENTENCIA 45/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D^a [REDACTED]

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

D. [REDACTED]

[REDACTED]

En MADRID, a veinticinco de marzo de dos mil veinticinco.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000218/2024 seguido por demanda de UNION SINDICAL OBRERA SECTOR DE TRANSPORTE AEREO USO-STA (letrada D^a [REDACTED]) contra RYANAIR DAC (letrado D. [REDACTED]), FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO FSC-CCOO (letrado D. [REDACTED]) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr/a. D. J. [REDACTED]



ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 18 de junio de 2024 el Sindicato Unión Sindical Obrera Sector de Transporte Aéreo (USO) registra demanda de conflicto colectivo contra la empresa Ryanair DAC y el sindicato Comisiones Obreras (CCOO).

Segundo.- Admitida a trámite la demanda por Decreto de 20 de junio de 2024, con numero de procedimiento 218/2024, acordándose su registro y designado ponente, se citó a las partes el día 9 de octubre de 2024, a las 10:30 horas, para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.- Con fecha 4 de julio de 2024 el sindicato CCOO solicita la suspensión de los actos de conciliación y vista señalados, acordándose mediante diligencia de 5 de julio de 2024 un nuevo señalamiento para el día 16 de octubre de 2024, a las 11:00 horas.

Cuarto.- El día 16 de octubre de 2024, compareciendo las partes al acto de conciliación, el sindicato demandante solicita la suspensión por cuanto no ha podido examinar las fuentes de prueba aportadas por la empresa en ese mismo día; acordándose la suspensión y señalando el día 14 de enero de 2025, a las 11:00 horas, para el acto de la vista oral.

Quinto.- Llegado el día y hora señalados, comparecieron la parte demandante y la parte demandada, no alcanzándose acuerdo en la conciliación ante la Letrada de la Administración de Justicia, tuvo lugar la celebración del acto de juicio, en el que se practicaron los medios de prueba con el resultado que aparece en el acta levantada al efecto.

Sexto.- En el desarrollo de la vista oral, el debate procesal se estableció en los siguientes términos:

El sindicato USO se ratifica en el contenido de su demanda y previo recibimiento del pleito a prueba, solicita su integra estimación, exponiendo que el conflicto colectivo tiene por objeto la impugnación de la mesa de negociación del I Convenio Colectivo de empresa para los tripulantes de cabina (en adelante TCP), cuya constitución se produjo el 30 de abril; solicitándose además la nulidad de los acuerdos adoptados en el seno de la misma, por cuanto lo que se ha negociado es un convenio franja y no un convenio de empresa, como sostienen los demandados, dado que el único colectivo existente en la empresa sin convenio son los TCP, a pesar de que la empresa alegue que existen otros colectivos afectados como los instructores de procedimientos y examinadores. Negociándose un convenio franja, entiende el sindicato demandante que la composición de la mesa a través de las secciones sindicales requiere la previa designación a través de una asamblea de trabajadores como establece el artículo 87 del ET; al no haberse celebrado dichas asambleas, no ha quedado válidamente constituida la mesa de negociación, dando lugar a la nulidad de su constitución y de todo lo actuado. Los TCP tienen rangos, pero eso no significan que dejen de serlo, como se pretende de contrario para crear la apariencia de que existen otros colectivos en la empresa, además de los pilotos y los TCP,



pretendiendo justificar así que estamos ante un convenio de empresa, porque los instructores de procedimiento y examinadores forman parte del colectivo de TCP.

La empresa RYANAIR se opone a la estimación de la demanda, solicitando su íntegra desestimación, planteando dos excepciones procesales, ambas por inadecuación de procedimiento. La primera inadecuación de procedimiento se daría al considerar que dados los términos de la demanda el procedimiento a seguir sería el de tutela de derechos fundamentales y no el de conflicto colectivo porque se presenta una demanda que en apariencia contiene una cuestión de legalidad ordinaria pero que al solicitar la nulidad de la constitución de la comisión negociadora y el derecho a participar del sindicato demandante lo que evidencia es una verdadera petición de tutela de derechos fundamentales. La segunda inadecuación, si la primera no prosperase, se produciría porque realmente lo que se pretende es la impugnación de un convenio por ilegalidad del mismo.

En cuanto al fondo, se sostiene que fue el sindicato CCOO quien promovió la negociación, inicialmente como convenio de franja, manifestando en el acto de constitución de la mesa que realmente pretendía negociar un convenio de empresa; acordando la empresa y la mayoría de la representación que así fuera. Se pregunta si dicha elección debe tener alguna consecuencia jurídica, entendiéndose que no porque el artículo 83 del ET establece que el ámbito de la unidad de negociación lo deciden las partes, como ha señalado la jurisprudencia que ha venido a consagrar esa libertad de las partes siempre que el ámbito sea razonable, haya acuerdo entre las partes sobre el mismo y no haya un impacto al principio de no concurrencia; y esto es lo único que debe ser valorado en la presente controversia. La sección sindical de CCOO que tiene legitimación para negociar y ostenta la mayoría de la representación legal, en la primera oportunidad que tiene comunica que quiere negociar un convenio de empresa que se comunica a las partes, incluido el sindicato USO. Realmente lo que sucede es que se ha producido elecciones y el sindicato demandante ha perdido frente al sindicato demandado y como no le gusta el resultado impugna la negociación aduciendo que estamos ante un convenio franja, pero aunque estuviéramos en este supuesto también se tendría la legitimación inicial y plena para llegar al acuerdo. En segundo lugar, sostiene que en la empresa demandada, además de los pilotos, están los colectivos de TCP, de instructores y examinadores; existencia de tres colectivos que ampara el convenio de empresa negociado.

El sindicato CCOO se opone a la demanda, realiza una serie de matizaciones. No existe el fraude apuntado por el sindicato demandante, se optó desde un primer momento por un convenio de empresa, no de franja; no se hizo de forma caprichosa porque se comprobó que había colectivos no homogéneos -tripulantes de cabina, instructores y examinadores-, siendo el convenio de empresa lo más conveniente. En el acta de constitución de la mesa de negociación se dice que lo que se va a negociar es un convenio de empresa. Lo que pretende el sindicato demandante, tras su poco éxito en las elecciones, es provocar una segunda elecciones a través de asambleas y por eso sostiene que estamos ante un convenio franja.



El sindicato USO considera contesta las excepciones de inadecuación de procedimiento sosteniendo que no pueden ser estimadas porque estamos ante un conflicto colectivo, dado que el convenio no está registrado al encontrarse dicha actuación suspendida por la autoridad laboral a resultados de la resolución del presente procedimiento judicial. La pretensión articulada responde al objeto procesal de la modalidad de conflicto colectivo, no al de tutela de libertad sindical.

El sindicato USO propone fuente de prueba documental que consta en los autos. La empresa RYANAIR propone fuente de prueba documental que consta en los autos y testifical en la persona de Sr. [REDACTED] secretario de acción sindical de CCOO; el Sr. [REDACTED] responsable de instructores y examinadores; y el Sr. [REDACTED] presidente del Comité de Empresa. El sindicato CCOO no propone fuente de prueba alguna.

El sindicato USO reconoce la prueba documental aportada por la empresa RYANAIR, salvo los documentos obrantes a los descriptores 70 a 74, 93, 96 a 100, 102, 104 a 106 y 111, 112, 115 a 121, 123 y 124, y ésta reconoce la prueba documental aportada por aquél, salvo el documento obrante al descriptor 46.

La Sala acuerda admitir las fuentes de prueba documental obrantes en el procedimiento presentadas por ambas partes; y la fuente de prueba testifical en la persona de D. [REDACTED] dada su condición profesional puede aclarar si los instructores y examinadores están o no incluidos en el colectivo de tripulantes de cabina. Se inadmite la fuente de prueba testifical en las personas de D. [REDACTED] y [REDACTED].

Durante la declaración testifical del Sr. [REDACTED] la representación letrada de la empresa demandada formula protesta por la admisión de la pregunta formulada al testigo en relación con el hecho de si percibe o no el complemento salarial por ser tripulante de cabina.

Séptimo.- De conformidad con lo previsto en el artículo 85.6 de la LRJS, se ha fijado como hecho conforme: ante la petición de información a la empresa sobre la naturaleza del convenio a negociar, ésta afirmó que era de franja; en el acta de la constitución de la mesa de negociación, se consigna por CCOO que la negociación era para un convenio de empresa, aceptándose por la empresa y CCOO; la negociación del convenio se inició trascurridos tres o cuatro meses de las elecciones sindicales; el resultado de las elecciones en términos porcentuales fue 40% CCOO, 37% SEPLA, 23% USO; el sindicato SEPLA se autoexcluye de participar en el proceso de negociación.

Como hechos controvertidos que: el inicio de las negociaciones del convenio se promovió por CCOO, optando desde el inicio por un convenio de empresa; el colectivo destinatario de este convenio son los tripulantes de cabina, instructores y examinadores; el porcentaje de representación excluido el sindicato SEPLA es 63% CCOO y 27% USO.



Octavo.- En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Primero.- El sindicato USO tiene legitimación activa para plantear el presente conflicto colectivo por su condición de sindicato con implantación suficiente en el ámbito del conflicto delimitado en la demanda rectora de las presentes actuaciones, al contar con el 22,9% de la representación.

Segundo.- El conflicto colectivo afecta al personal de la empresa RYANAIR DAC, excluido el colectivo de pilotos.

Tercero.- Las relaciones laborales del colectivo de pilotos en la empresa demandada se rigen por el Convenio Colectivo de pilotos de Ryanair DAC en España, registrado y publicado en el BOE nº 153, de 28 de junio de 2023 (código de convenio nº 90104300012023), con vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de marzo de 2027.

Cuarto.- Para ser instructor es necesario ser tripulante de cabina y para ser examinador es necesario ser instructor. El instructor o examinador tiene que empezar siendo tripulante de cabina y luego realizar cursos específicos, formación concreta y otros procedimientos para alcanzar dicha condición.

Quinto.- Entre las funciones que asume el instructor se encuentra la de realizar un número de horas de vuelo anuales como tripulante de cabina porque sino se pierde la licencia de tripulante de cabina, necesaria para poder ser instructor.

Sexto .- El instructor sigue cobrando el complemento de tripulante de cabina.

Séptimo.- Durante el mes de junio de 2023 se han celebrado elecciones a representantes en la empresa RYANAIR DAC, obteniendo de un total de 96 representantes elegibles, 38 CCOO (39,6%), 22 USO (22,9%) y 36 SEPLA (37,5%).

Octavo.- El 1 de febrero de 2024 la empresa AZUL HANDLING SPAIN LTD SUCURSAL ESPAÑOLA, sociedad participada al 100% por RYANAIR DAC, asume la actividad de asistencia en tierra de los vuelos de RYANAIR DAC, pasando a ser la empleadora de todos los trabajadores que venían prestando servicios de asistencia en tierra para RYANAIR DAC, asumiendo todos los derechos y obligaciones inherentes a las relaciones laborales de estos.

Noveno.- Con fecha 13 de marzo de 2024 la Sección Sindical de CCOO en Ryanair Vuelo en España, se dirige por escrito a la empresa *“en calidad de representantes de los tripulantes de cabina de pasajeros por parte de CCOO con el propósito de solicitar la creación de la mesa negociadora del convenio”*.

Décimo.- La empresa RYANAIR remite escrito a los sindicatos CCOO y USO en el que manifiesta que se ha *“recibido una solicitud formal de CCOO para la constitución*



de la comisión negociadora del convenio colectivo con la finalidad de negociar un convenio colectivo estatutario para los tripulantes de cabina basados en España”, proponiendo celebrar la reunión constitutiva de la mesa negociadora el 30 de abril de 2024.

Decimoprimer.- Con fecha 10 de abril de 2024 el sindicato USO envía escrito a la empresa manifestando *“su intención de participar en el proceso de negociación de nuestro convenio colectivo”* y solicitando información, entre otros aspectos, sobre el tipo de convenio que se va a negociar, si va a ser de franja o de empresa.

Decimosegundo.- El 19 de abril de 2024, la empresa RYANAIR DAC remite escrito al sindicato USO en el que se le informa que *“el convenio colectivo a negociar es un convenio colectivo para un grupo específico de trabajadores (convenio franja), pues los pilotos españoles ya se encuentran bajo un convenio colectivo vigente hasta el 31 de marzo de 2027”*.

Decimotercero.- El día 30 de abril de 2024 se constituye, tal y como se denomina literalmente en el acta, la *“comisión negociadora del convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Ryanair DAC en España”*. En esta reunión, cuyo contenido se dar por reproducido, la empresa manifiesta que el objetivo es constituir la comisión negociadora del convenio colectivo que será aplicable a los tripulantes de cabina de pasajeros de Ryanair DAC en España. A continuación interviene USO para exponer que de acuerdo con lo manifestado por la empresa, el convenio a negociar era de franja para el colectivo de tripulantes de cabina; contestando CCOO *“que para ellos no es un convenio de franja sino un convenio de Empresa ya que quitando a los pilotos (que ya tienen su convenio) los TCPs son el único colectivo pendiente en la Empresa”*. Ante esta controversia, el sindicato CCOO ofrece llegar a un acuerdo en lo relativo al tipo de convenio a negociar y la composición de la mesa negociadora; respondiendo el sindicato USO que se trata de constituir la mesa conforme a la legalidad y si es un convenio franja hay que efectuar las asambleas previas y que si se mantiene la intención de realizar un convenio de empresa no va a participar. La empresa deja la decisión en torno al tipo de convenio a realizar en manos de sindicato promotor, quien propone la constitución de la mesa negociadora de un convenio de empresa; reiterando USO que no formará parte de una ilegalidad, puesto que se iba a negociar un convenio de franja, al no haberse realizado las asambleas de trabajadores, no es posible negociarlo, y se pretende negociar un convenio de empresa para salvar la omisión de la realización de las asambleas. Finalmente la empresa y el sindicato CCOO constituyen la comisión negociadora.

Decimocuarto.- El 13 de mayo de 2024 la empresa se dirige al sindicato SEPLA para comunicarle que *“el 30 de abril nos reunimos con CCOO y USO para constituir la comisión negociadora del CLA que se negociará para nuestros tripulantes de cabina con base en España”* y que *“CCOO como sindicato promotor de las negociaciones del CLA, confirmó que el CLA que se negociará es un CLA de Empresa”*. Preguntándole si está de acuerdo en que el convenio a negociar sea de empresa *“que excluirá al colectivo de pilotos ya que los pilotos tienen su CCT aplicable”* y si *“tiene intención de acudir o no a estas negociaciones considerando que no afectan a los pilotos de España que SEPLA representa”*.



Decimoquinto.- El 22 de mayo de 2024 el sindicato SEPLA contesta que no está legitimado y no va a participar en un proceso negociador cuyo ámbito personal de afectación no es propio de la representación que ostenta exclusivamente respecto del colectivo de pilotos.

Decimosexto.- Con fecha 17 de julio de 2024 el Jefe de Relaciones Laborales de RYANAIR DAC, remite un correo a toda la tripulación de cabina manifestando que *“nos complace anunciar que hemos concluido un nuevo Acuerdo de Vacaciones Anuales con la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el I Convenio Colectivo de Ryanair Company que beneficiará a los tripulantes de cabina españoles”*; acuerdo cuyo contenido se da por reproducido.

Decimoséptimo.- El 14 de octubre de 2024 se produce la reunión final de la *“comisión negociadora del primer convenio colectivo de tripulantes de cabina de Ryanair DAC en España”*, en la que ratifican el texto del I Convenio Colectivo de Empresa, cuyo contenido se da por reproducido.

Decimooctavo.- El 16 de octubre de 2024, el Director de Personal de Ryanair DAC (Chief People Officer), dirige un comunicado a todos los tripulantes de cabina en el que les manifiesta que *“estamos encantados de anunciar que hemos concluido el primer Convenio Colectivo de Empresa negociado con la Comisión Negociadora del CLA, que ofrece mejores condiciones y aumentos salariales para nuestros tripulantes de cabina con base en España durante la vigencia del convenio hasta 2030. Hemos trabajado continuamente con el comité negociador del CLA, a través de negociaciones constructivas, desde que se estableció el comité en abril de 2024, para ofrecer nuevas mejoras a nuestra tripulación con base en España”*.

Decimonoveno.- La Subdirección General de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Economía Social ha suspendido el plazo máximo para resolver la solicitud de registro y publicación del I Convenio Colectivo de Empresa de Ryanair hasta que no se resuelva la demanda interpuesta ante esta Sala en el procedimiento rector de las presentes actuaciones.

Vigésimo.- El 21 de mayo de 2024 se presenta escrito solicitando la mediación ante el SIMA, celebrándose el acto de mediación el día 4 de junio de 2024, con el resultado de intentado con falta de acuerdo.

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 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo previsto en los artículos 2 g) y 8.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos declarados



probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada una de las fuentes de prueba incorporadas a través de los medios de prueba previstos legalmente, tal y como se expresa a continuación:

Los Hechos Primero, Segundo y Séptimo son hechos conformes al ser reconocidos por ambas partes.

El Hecho Tercero de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 45.

Los Hechos Cuarto, Quinto y Sexto de la fuente de prueba testifical en la persona de D. Roberto Nolan.

El Hecho Octavo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 46.

El Hecho Noveno de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 92.

El Hecho Décimo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 31.

El Hecho Decimoprimer de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 32.

El Hecho Decimosegundo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 33.

El Hecho Decimotercero de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 35.

El Hecho Decimocuarto de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 67.

El Hecho Decimoquinto de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 70.

El Hecho Decimosexto de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 48.

El Hecho Decimoséptimo de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 86 y 101.

El Hecho Decimoctavo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 85.

El Hecho Decimonoveno de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 131.

El Hecho Vigésimo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 3.

TERCERO.- Se alega por la representación letrada de la empresa una doble excepción de inadecuación de procedimiento, al considerar, en primer lugar, que realmente estamos ante una pretensión de tutela; y, subsidiariamente, de impugnación de convenio colectivo, pero no ante una pretensión de conflicto colectivo.

El objeto procesal de las demandas de conflicto colectivo, en su vertiente objetiva, ex artículo 153.1 de la LRJS son las pretensiones que versan *“sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su*



eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley”; mientras que el objeto del procedimiento de tutela, de acuerdo con lo previsto en el artículo 178.1 LRJS, “queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública”.

Esta Sala para resolver esta primera excepción debe traer aquí la jurisprudencia asentada en la delimitación del objeto de la modalidad procedimental de tutela de derechos fundamentales [por todas, la STS de 19 de enero de 2022 (Rec. 205/2021)], en la que se establece las siguientes consideraciones:

a) El carácter potestativo de acudir a esta modalidad procedimental, al señalarse que “la vía preferente y sumaria del proceso especial de tutela es optativa para sindicatos y trabajadores, que también pueden impugnar la conducta que entienden lesiva de su derecho fundamental por el cauce del proceso ordinario o de las otras modalidades procesales que enumera el artículo 184 LRJS”.

b) El elemento determinante de la correcta utilización de esta modalidad es la configuración de la pretensión que se tiene que basar en la posible existencia de una lesión de un derecho fundamental, de suerte que “lo decisivo a efectos de la adecuación del procedimiento, no es que la pretensión deducida esté correctamente fundada y deba ser estimada, sino que formalmente se sustancie como una pretensión de tutela, es decir, que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental”.

Habrá que estar a cómo se han formulado las pretensiones en el suplico de la demanda para poder determinar si estamos ante un conflicto colectivo o ante una pretensión de tutela de la libertad sindical. Es verdad que los hechos controvertidos pudieran ser susceptibles de ser encauzados a través de ambas modalidades procesales, pero el sindicato demandante en su libertad de configuración del objeto procesal solicita a esta Sala que declare la nulidad de la constitución de una mesa negociadora de un convenio colectivo y articula ambas pretensiones al amparo de lo previsto en una norma legal, concretamente el artículo 87.1 del ET, al considerar que estamos ante la negociación de un convenio franja; es por tanto la aplicación del dicho precepto legal la que resulta controvertida, siendo correcta su articulación procesal mediante la modalidad de conflicto colectivo; además, ni en la pretensión, lo que resulta fundamental, ni en la fundamentación en la que se basa la demanda se aduce la posible lesión de un derecho fundamental. Podía el sindicato demandante haber articulado una pretensión de tutela, pero no lo ha hecho; sino que ha optado por articular una pretensión basada en una posible inaplicación de un precepto legal que afecta a una generalidad de trabajadores, pretensión típica del proceso de conflicto colectivo; lo que nos lleva a desestimar esta primera excepción.



Igual suerte ha de correr la segunda inadecuación de procedimiento en torno a la existencia de una posible impugnación de convenio. Debemos recordar que la modalidad de impugnación de convenios, ex artículo 163.1 de la LRJS, está dirigida a la *“impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros”*. Como se ha referido ut supra la pretensión articulada en la demanda es una indebida aplicación de un precepto legal, el artículo 87.1 del ET, que se sitúa en un momento previo a la existencia del convenio, como es la constitución de la mesa negociadora; controversia que nada tiene que ver con el objeto procesal de la impugnación de convenio que se produce una vez que el convenio está aprobado y, lo que resulta fundamental, se refiere a que su contenido lesiona la legalidad vigente o los intereses de terceros; lo que no sucede en la presente demanda en la que no se imputa a precepto alguno del convenio ninguna de esas dos posibles objeciones que pueden integrar el objeto procesal de la modalidad de impugnación de convenio colectivo. Es evidente que la pretensión articulada en la demanda no encaja en la modalidad de impugnación de convenio, lo que nos conduce también a desestimar esta segunda inadecuación de procedimiento.

CUARTO.- Se articulan en la presente demanda tres pretensiones, la solicitud de nulidad de la mesa negociadora del I Convenio Colectivo de Empresa de Ryanair; la nulidad de todo lo actuado por la comisión negociadora y el reconocimiento del derecho del demandante a que se le entregue el listado de tripulantes de cabina para proceder a la convocatoria de las asambleas de trabajadores exigidas por el artículo 87 del ET.

Teniendo en cuenta que las tres pretensiones contenidas en el suplico de la demanda se articulan por la vía del conflicto colectivo, cuyo objeto procesal es la existencia de controversia en *“la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, [...] o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley”*, solo la primera y la segunda de las pretensiones -que es accesoria de la primera- revelan la existencia de un conflicto actual en relación a la aplicación de una norma legal, concretamente el artículo 87.1 del ET al sostenerse por la parte demandante que se apliquen las reglas de legitimación previstas para los convenios franja mientras que las parte demandada entiende que deben aplicarse las reglas de legitimación para negociar un convenio de empresa; mientras que la petición de entrega del listado de tripulantes de cabina para efectuar las asambleas de trabajadores se sitúa extramuros del objeto procesal del conflicto colectivo por cuanto no revela un conflicto real y actual, dado que la controversia se plantea precisamente en un estadio previo, ya que la disparidad está precisamente en si se tiene que negociar un convenio de empresa o de franja; se trata de una pretensión que solo puede verificarse cuando se determine qué tipo de convenio se puede negociar.



Lo anterior lleva a esta Sala a desestimar, con carácter previo, la tercera pretensión por no apreciarse conflicto real y actual en la aplicación o interpretación de norma legal, convencional, pacto o acuerdo de empresa, decisión empresarial de carácter colectivo o práctica empresarial.

QUINTO.- La cuestión principal se centra en determinar si, como sostiene el sindicato demandante, debió negociarse un convenio franja porque el único colectivo existente sin convenio en la empresa Ryanair DAC son los tripulantes de cabina, de manera que la negociación de un convenio de empresa no era, ni es posible, lo que determina la nulidad *ab initio* de la mesa constituida por no haber ido precedida de las preceptivas asambleas de trabajadores; o como sostienen la empresa y el sindicato demandado estamos ante una mesa de negociación válidamente constituida porque, en primer lugar, las partes gozan de libertad a la hora de fijar la unidad de negociación, siempre que sea razonable, exista acuerdo y no tenga afectación en el principio de no concurrencia; en segundo lugar, en la empresa existen tres colectivos diferenciados -tripulantes de cabina, instructores y examinadores-; en tercer lugar, que siempre se manifestó por el sindicato promotor que el objeto de la negociación sería un convenio de empresa nunca un convenio franja.

Debemos recordar la diferente configuración legal de las reglas de legitimación para negociar cuando se toma como unidad de negociación la empresa o un ámbito inferior y cuando se toma como unida de negociación un colectivo de trabajadores con perfil profesional específico. En efecto, si lo que se pretende negociar es un convenio de empresa o de ámbito inferior se reconoce legitimación, ex artículo 87.1 del ET, al comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité; pero si lo que se va a negociar es un convenio para fijar las condiciones de trabajo de un colectivo de trabajadores con perfil profesional específico solo se reconoce legitimación, ex artículo 87.1 del ET, a las secciones sindicales siempre que *“hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”*.

En consecuencia con lo anterior, lo determinante será dilucidar si en el momento de constituirse la mesa negociadora existían en la empresa demandada varios colectivos -tripulantes de cabina, instructores y examinadores- susceptibles de ver regulada sus condiciones de trabajo o, por el contrario, sólo existía un único colectivo posible -el de los tripulantes de cabina de pasajeros-.

Se sostiene por los demandados, Ryanair DAC y CCOO, que en el ejercicio de su libertad de fijar la unidad de negociación, decidieron elegir la empresa, lo que resulta, en su opinión, razonable a la vista de la existencia de colectivos no homogéneos y que, en consecuencia, ningún vicio de nulidad cabe apreciarse. Esta Sala en innumerables resoluciones, por nuestra sentencia de 17 de febrero de 2025 (Prod. 339/2024) tiene dicho, con cita jurisprudencial, que si bien el artículo 83.1 del ET ha establecido que *“los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”*, de manera que, en principio, son los promotores del proceso



de negociación los que libremente concretan dicha unidad de negociación; la jurisprudencia de forma reiterada, por todas la STS de 30 de diciembre de 2015 (Rec. 255/2014), nos recuerda que *“la doctrina del Tribunal Constitucional (sentencia 136/1987, de 22 de julio) nos dice que las partes negociadoras de un convenio colectivo no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación, sino que, antes al contrario, la negociación colectiva de eficacia general está sujeta a muy diversos límites y requisitos legales, pues no en balde produce efectos entre «todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su campo de aplicación», como prescribe el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estas limitaciones tienen su fundamento constitucional en el artículo 37.1 de la norma suprema, que encomienda a la ley el papel de garantizar «el derecho a la negociación colectiva laboral», y “alcanzan también a la determinación del ámbito de aplicación del convenio colectivo, aspecto este que debe ser resuelto por las partes negociadoras respetando en todo caso los imperativos constitucionales y legales”*. De ahí que, con cita de la STS de 21 de diciembre de 2010 (Rec. 208/2009), se nos advierte que *“no puede manipularse el ámbito de negociación de un convenio colectivo de forma carente de justificación objetiva, irrazonable o desproporcionada, con las anexionaciones forzadas al ámbito de una negociación de sectores ajenos a la misma, respecto a los cuales las partes negociadoras carecen de representatividad y que no reúnen unos requisitos mínimos de homogeneidad y coherencia con el resto del ámbito de aplicación”*. Mas modernamente, la STS de 8 de enero de 2020 (Rec. 129/2018), reiterando doctrina contenida en la STS de 18 de diciembre de 2002 (Rec. 1154/2001), establece que *“los convenios tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”, afirmación que está sujeta a diversos límites. El primero y principal que se respeten las reglas de legitimación para negociar; esto es, que quienes delimiten la unidad de negociación lo puedan hacer porque ostentan la representatividad exigida por los artículos 87 y 88 ET. Que se trate de unidades de negociación apropiadas y razonables [...]; que la unidad de negociación no esté condicionada por los pactos que sobre la estructura negociada hayan podido suscribir las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos al amparo del artículo 83.2 ET y siempre que se respete el principio de no concurrencia de convenios colectivos tal como se expresa en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores”*.

Sucede, no obstante, que no estamos en puridad ante un problema de libertad de elección de la unidad de negociación, sino ante la necesaria concreción de si a la vista de los trabajadores que están sin convenio en la empresa Ryanair DAC se puede verificar dicha libertad de elección, o dicho de otra manera, si tienen los negociadores capacidad para elegir entre varias unidades de negociación posible; dado que si solo existe un colectivo cuyas condiciones pueden ser objeto de regulación, resulta meridianamente claro que las partes carecen de la posibilidad de elegir, al no existir al menos dos opciones posibles; de suerte que si lo que se negocia tiene como ámbito personal a un colectivo de trabajadores con perfil profesional específico, lo único que se puede negociar es un convenio de franja.

Ha resultado acreditado que, con fecha 1 de marzo de 2024, se produce la transmisión de todo el personal de asistencia en tierra de Ryanair DAC a la empresa Azul Handling Spain Ltd Sucursal Española, sociedad participada al 100% por



Ryanair DAC; de suerte que solo quedaba en la empresa demandada el personal de vuelo, respecto del cual también se ha probado que los pilotos de Ryanair DAC rigen sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo de pilotos de Ryanair DAC en España, con vigencia desde el hasta el 31 de marzo de 2027. De manera que en la fecha de promoción de la negociación ahora cuestionada en este procedimiento sólo existía un único colectivo que pudiera ser objeto de negociación, los tripulantes de cabina; dado que a pesar de los esfuerzos argumentales desplegados por los demandados en el acto de la vista oral acerca de la existencia de tres colectivos diferenciados y no homogéneos, ha resultado acreditado, a través de la testifical propuesta por la empresa, el instructor y examinador señor Nolan, lo que confiere un singular valor probatorio a su declaración, que para ser instructor es necesario ser tripulante de cabina y para ser examinador hay que ser instructor, luego, también resulta necesario ser tripulante de cabina para ser examinador. También ha resultado probado que necesitan mantener la licencia de tripulante de cabina para ser instructor y examinador, para lo que tienen que realizar un mínimo de horas de vuelo como tripulantes de cabina. Finalmente ha resultado probado que el instructor y el examinador -recordemos que solo se puede ser examinador si se es instructor- siguen cobrando el complemento de tripulante de cabina. Lo anterior lo que evidencia es la existencia de homogeneidad que revela que estamos en presencia de un único colectivo de trabajadores con un perfil profesional específico; porque si estuviéramos ante tres colectivos diferenciados no tendrían que mantener la licencia de tripulante de cabina, no tendrían que realizar un número de horas de vuelo anualmente como tripulantes de cabina, ni estarían cobrando el instructor y el examinador un complemento que retribuye precisamente el encuadramiento en un determinado colectivo.

Pero es que los propios actos de los ahora demandados, Ryanair y CCOO, a lo largo de todo el proceso de negociación confirman que el único colectivo existente en la empresa en el momento de iniciarse la negociación era el de los tripulantes de cabina.

En primer lugar, es verdad que en el escrito de promoción de la negociación que remite el sindicato CCOO a la empresa con fecha 13 de marzo de 2024 se solicita *“la creación de la mesa negociadora del convenio”*, sin mencionar expresamente qué tipo de convenio se va a negociar, pero en ese mismo escrito el antecitado sindicato se dirige a la empresa *“en calidad de representantes de los tripulantes de cabina de pasajeros”*, luego no cabe otra inferencia posible de dicha manifestación de que o bien el sindicato era conocedor de que sólo existía un colectivo de trabajadores sin convenio propio, los tripulantes de cabina, o bien que solo quería negociar un convenio para dicho colectivo, dado que no dirige la solicitud en nombre y representación de los trabajadores de Ryanair DAC sino de un colectivo concreto, los tripulantes de cabina. Y esta Sala considera que la finalidad de la solicitud de promoción efectuada por CCOO se circunscribe a la primera de las dos posibles inferencias interpretativas porque en la reunión celebrada para la constitución de la mesa negociadora, el día 30 de abril de 2024, el sindicato CCOO manifiesta que no se quiere negociar un convenio franja sino un convenio de empresa porque, literalmente, *“quitando a los pilotos (que ya tienen su convenio) los TCPs son el único colectivo pendiente en la Empresa”*, luego reconoce abiertamente que solo hay



un colectivo sin regulación propia y no varios. Llámese la atención, por cuanto resulta determinante de la voluntad real del promotor de la negociación, que dice actuar en representación de un determinado colectivo, no de varios y que el convenio de empresa se negocia no por la existencia de varios colectivos no homogéneos sino porque solo existe un colectivo sin regulación que constituye el resto de la empresa, y en base a ello el convenio debe ser de empresa. La voluntad inicial y real del promotor fue negociar un convenio para un colectivo profesional específico y solo tras la advertencia del hoy sindicato demandante de que no se habían realizado las preceptivas y previas asambleas, para salvar la tacha de nulidad se postula la negociación de un convenio de empresa y no de franja, cuyas reglas de legitimación no contemplan la realización de asambleas de trabajadores.

Ex abundancia, la posible existencia de varios colectivos diferenciados no es expuesta por los demandados en el momento de la constitución de la mesa negociadora, ni a lo largo del proceso negociador sino que se utiliza por primera vez en sede judicial en el acto de la vista oral como elemento central de oposición a la demanda.

En segundo lugar, los actos de la empresa también vienen a corroborar que el único colectivo sin convenio propio era el de tripulantes de cabina. Ha resultado probado, por un lado, que la empresa Ryanair ha dirigido un escrito a los sindicatos CCOO y USO en el que propone la constitución de la mesa negociadora ante la *“solicitud formal de CCOO para la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo con la finalidad de negociar un convenio colectivo estatutario para los tripulantes de cabina basados en España”*; por otro lado, ante la petición del sindicato USO formulada a la empresa el 10 de abril de 2024 de ser informado del tipo de convenio a negociar, la empresa responde el día 19 de abril de 2024 que *“el convenio colectivo a negociar es un convenio colectivo para un grupo específico de trabajadores (convenio franja), pues los pilotos españoles ya se encuentran bajo un convenio colectivo vigente hasta el 31 de marzo de 2027”*.

Intención que es confirmada en la reunión de constitución de la mesa de negociación cuando inicialmente la empresa dice que el objetivo es *“constituir la Comisión Negociadora (‘CN’) del convenio colectivo que será aplicable a los tripulantes de cabina de pasajeros de Ryanair DAC en España”*. Es verdad que la empresa, ante la disparidad de opiniones evidenciadas en la parte social deja la decisión a ésta, y al tener mayoría suficiente el sindicato CCOO, que postula negociar un convenio de empresa, es cuando se acuerda dicha unidad de negociación; pero no es menos cierto que en actos posteriores de la empresa se vuelve a evidenciar que el único colectivo existente era el de tripulantes de cabina. En efecto, ya constituida la comisión negociadora, la empresa a través de su Jefe de Relaciones Laborales remite, con fecha 17 de julio de 2024 un correo que tiene por destinatarios exclusivamente a los tripulantes de cabina en el que les comunica que *“hemos concluido un nuevo Acuerdo de Vacaciones Anuales con la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el I Convenio Colectivo de Ryanair Company que beneficiará a los tripulantes de cabina españoles”* es decir, que en el seno de la comisión negociadora lo que se negocia tiene como ámbito personal a los tripulantes de cabina; pero resulta más esclarecedor, si cabe, el correo que remite el Director de



Personal de Ryanair DAC (Chief People Officer), con fecha de 16 de octubre de 2024, que también tiene como únicos destinatarios a todos los tripulantes de cabina, en el que les comunica que *“estamos encantados de anunciar que hemos concluido el primer Convenio Colectivo de Empresa negociado con la Comisión Negociadora del CLA, que ofrece mejores condiciones y aumentos salariales para nuestros tripulantes de cabina con base en España durante la vigencia del convenio hasta 2030”*, es decir, a pesar de configurar en el texto del acuerdo un ámbito personal genérico dirigido *“a todos los empleados de Ryanair DAC en España con la excepción de los Pilotos”*, lo cierto y verdad es que la empresa es plenamente consciente de que dicho acuerdo solo se aplicará a los tripulantes de cabina.

Finalmente, aunque no es un dato fundamental, pero que sí va en la línea de lo expuesto hasta ahora, que revela el ámbito personal al que realmente se dirige la negociación, las partes titulan el acta de constitución como acta de constitución de la *“comisión negociadora del convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Ryanair DAC en España”*, y al acta de firma del acuerdo como acta final de la *“comisión negociadora del primer convenio colectivo de tripulantes de cabina de Ryanair DAC en España”*.

De la prueba practicada esta Sala llega a la conclusión de que en el momento de la constitución de la mesa de negociación, ni la empresa Ryanair DAC ni el sindicato CCOO podían elegir entre el ámbito empresarial o inferior o el ámbito franja, carecían de dicha posibilidad de elección por cuanto solo existía un colectivo de trabajadores, los tripulantes de cabina. Concretándose como única unidad posible de negociación la conformada por los tripulantes de cabina, la negociación de las condiciones de trabajo debió y debe sujetarse a lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 87.1 del ET que reconoce legitimación para negociar a las secciones sindicales para negociar siempre que *“hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”*.

No habiéndose acreditado la realización de las preceptivas y previas asambleas de los trabajadores debemos declarar la nulidad de la constitución de la mesa de negociación del del I Convenio Colectivo de Empresa de Ryanair, no siendo posible tener por realizado el trámite previo de las asambleas de trabajadores o su sustitución, como pretenden las demandadas, por los resultados electorales producidos en un momento temporal cercano a la promoción de la negociación colectiva, pues como ha dejado meridianamente claro el Tribunal Supremo, *“en el caso de los convenios franja, la regla del último párrafo del art. 87.1 ET implica el abandono del parámetro de medición de la representatividad por la vía de las elecciones sindicales. Y esto se explica porque a éstas no se desarrollan de modo dissociado en atención a la pertenencia al grupo profesional. Por consiguiente, los resultados de tales elecciones no permitirían establecer el nivel de representatividad de los sindicatos en el ámbito del convenio de franja. De ahí que la ley imponga una votación a la que puedan concurrir como electores los trabajadores que ostenten las condiciones que definen su pertenencia al grupo cuyo perfil determina el ámbito del convenio, de suerte que sean esos trabajadores exclusivamente los que elijan a las secciones sindicales a las que otorgan la legitimación para negociar dicho convenio”* [STS de 26 de noviembre de 2015 (Rec. 317/2014)]. Pero es que ni si quiera esta



última circunstancia se observa en las presentes actuaciones, dado que en las elecciones sindicales, cuyos resultados se pretenden hacer valer para salvar la no realización de las asambleas de los trabajadores, la representación tuvo como objetivo no un único colectivo sino dos, los pilotos y los tripulantes de cabina.

Estimada la nulidad de la constitución de la mesa de negociación, esta Sala debe declarar la nulidad de todo lo acordado en el proceso negociador.

SEXTO.- Contra esta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad, cabe recurso ordinario de casación conforme el art. 206.1 LRJS.

En virtud de lo expuesto y vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

FALLAMOS

Previa desestimación de las dos excepciones de inadecuación de procedimiento planteadas por la empresa RYANAIR DAC contra el sindicato USO, estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo presentada por el Sindicato Unión Sindical Obrera Sector de Transporte Aéreo (USO) contra la empresa Ryanair DAC y el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) y

- Declaramos la nulidad de la constitución de la mesa negociadora del I Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros en Ryanair DAC, de fecha 30 de abril de 2024; condenando a la empresa RYANAIR DAC y al sindicato Comisiones Obreras (CCOO) a estar y pasar por dicha declaración.

- Declaramos la nulidad de todos los acuerdos tomados por mesa negociadora del I Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros en Ryanair DAC; condenando a la empresa RYANAIR DAC y al sindicato Comisiones Obreras (CCOO) a estar y pasar por dicha declaración.

Absolviendo a la empresa Ryanair DAC y al sindicato Comisiones Obreras (CCOO) de la pretensión de que le sea entregada al sindicato USO por parte de la empresa el listado de tripulantes de cabina de pasajeros que prestan servicios en Ryanair DAC.

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 67 0218 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0218 24, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.