

_____, ____ de mayo de 2020.

A LA ATENCIÓN DE RYANAIR

Estimados señores,

Dadas las circunstancias de pandemia mundial que han provocado la imposición de ERTE por fuerza mayor en mi empresa, aprovecho la presente para recordarles que ante la inexistencia de calendario vacacional en la empresa (fruto en exclusiva de su ilícita conducta antisindical), mi correspondiente periodo de vacaciones coincidente con el ERTE debe ser reasignado en fechas posteriores al mismo, debiendo procederse al disfrute de las vacaciones pendientes y/o devengadas una vez mi contrato se encuentre plenamente reestablecido, es decir, en el momento en que éste no esté suspendido.

Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo implica de forma intrínseca la suspensión del contrato de trabajo, con lo cual no pueden ser usadas las jornadas de vacaciones de los trabajadores, se hayan o no prefijado para estas fechas, como excusa para evitar la efectiva suspensión provocada por una causa de fuerza mayor.

En tal sentido afirma el artículo 38 del estatuto de los trabajadores:

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Gracias a su permanente boicot a la negociación del convenio colectivo en Ryanair y sus cedentes ilegales de trabajadores, no es posible tomar como referencia convenio alguno para regular un procedimiento interno de fijación y acuerdo sobre las vacaciones. Igualmente les aclaro que no existe la mínima intención por mi parte de tolerar esta torticera estrategia empresarial.

Por ello y al amparo de la ley española y europea cualquier intento por su parte de alterar el derecho al disfrute correcto de mis vacaciones lo consideraré como otro burdo ilícito destinado a cargar sobre las espaldas de la plantilla la actual situación de la empresa, carga de la que es responsable únicamente su dirección.

En virtud de lo expuesto, solicito que el periodo _____
_____, se mantenga la suspensión de mi contrato de trabajo dado que según el acuerdo firmado entre la empresa y los sindicatos dicha reducción corresponde al 100% de la plantilla, debiéndose posteriormente reasignármeme mediante acuerdo conmigo, una nueva fecha de disfrute de mi periodo vacacional.

Sin otro particular, un cordial saludo.

TO THE ATTENTION OF RYANAIR

Dear Sirs,

Regarding the circumstances of worldwide pandemy that have caused the imposition of a force majeure ERTE in my company, I want to use this letter to remind you that due to the inexistence of annual leave calendar in the Company (exclusively due to your illicit anti-union conduct), my correspondent annual leave period coincident in time with the ERTE must be reassigned on later dates to this, therefore all pending and/or accrued anual leaves must be enjoyed once my contract is fully restablished, that is in the moment my contract is not suspended.

A Temporary Employment Regulation Process implies unfailingly the suspension of the job contract, therefore the days of annual leaves cannot be used as an excuse to avoid the effective prolonged suspension for a force majeure ERTE, not matter if these annual leaves have been planned or not.

About this, the article 38 of the “Estatuto de los Trabajadores” (“Workers Statute”) affirms:

1. The period for paid yearly holidays not subject to substitution by economic compensation shall be that agreed on in the collective bargaining agreement or individual contract. In no case shall the duration thereof be less than thirty calendar days.
2. The period or periods for their enjoyment shall be fixed by mutual agreement between the employer and the worker, in accordance with what is established in the Collective Bargaining Agreements regarding yearly holiday planning, as the case may warrant.

In the event of disagreement between the parties, the competent jurisdiction shall set the date thereof and its decision shall not be subject to appeal. The procedure shall be brief and shall have preference.

3. The holiday calendar shall be set in each company. The worker shall know the dates that correspond to him at least two months before such holidays begin.

Where the holiday period set in the company holiday calendar referred to in the preceding paragraph coincides in time with a temporary incapacity arising from pregnancy, childbirth or natural breast-feeding, or with the period of suspension of the work contract provided for in Article 48.4 of this Law, the worker shall have the right to enjoy holidays on a date other than that of the temporary incapacity or of the enjoyment of leave corresponding to him/her by application of the said precept at the end of the period of suspension, even though the calendar year to which they correspond may have finished.

Thanks to your permanent boicot to the negotiation of the CLA in Ryanair and your ilegal agencies, is not possible to take any agreement as reference to rule an internal procedure of holidays planning.

At the same time I also clarify that there is no minimum intention on my part to tolerate this tortuous business strategy. For this reason and under the protection of the Spanish and European law, any attempt from your part in order to alter the right to the correct enjoyment of my annual leave will be considered as another gross illicit destined to carry on the backs of the staff the current situation of the company, a charge which the direction is the only responsible of.

In view of the foregoing, I request that the period of _____

_____, my contract remains suspended according to the deal signed by the company and the unions. This reduction corresponds to 100% of the staff, having to be reassigned later by agreement with ME a new date to enjoy my vacation period.

Kind Regards
