



## CONTRA LAS MENTIRAS DE CCOO Y RYANAIR, LAS VERDADES DE LOS TRABAJADORES Y LOS HECHOS



Desde que CCOO se convirtió en la herramienta de Ryanair para aplicar las peores prácticas antisindicales y en contra de los intereses de los trabajadores, ha venido emitiendo comunicados, notas de prensa y declaraciones con las que busca defender su acuerdo para lavar su imagen y convencer a la plantilla. Pero el contenido de ese acuerdo, prácticamente un menú elegido por la dirección de la compañía, le obliga a recurrir a falsedades para defenderlo.

En su último comunicado, trata de vender los beneficios del acuerdo recurriendo a 12 flagrantes mentiras. Os las exponemos:

1. *“¿Por qué un acuerdo de eficacia limitada y no un convenio para todos?”*

*Porque en Ryanair no se han celebrado nunca elecciones sindicales, de las que emanas una Representación Legal de los Trabajadores. Sólo dicha Representación Legal de los Trabajadores tiene facultad legal para negociar un convenio para todos los trabajadores.”*

**FALSO:** CCOO trata de justificarse desacreditando a la legítima representación sindical de los TCP afirmando que no cuenta con facultad legal. Lo cierto es que las secciones elegidas mediante el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores están completamente legitimadas para suscribir un convenio colectivo de franja para todos los TCP como evidencia la Mesa de Negociación legalmente constituida y que ha venido trabajando hasta la espantada unilateral de Ryanair.

2. *Mientras no la haya, la empresa sólo puede llegar a acuerdos puntuales con los diferentes sindicatos, que es lo que ha hecho con CCOO, eligiéndonos como actores para suscribir el acuerdo actual, con eficacia únicamente para nuestros afiliados, que son los que nos otorgan su representación legal.*

**DOBLEMENTE FALSO:** Por un lado, como exponíamos en el punto 1, la representación sindical estaba perfectamente constituida para negociar y firmar un convenio colectivo. Por otro, tan solo los sindicatos sin representación como el caso de CCOO se ven obligados a suscribir acuerdo extraestatuarios que tan solo afectan a aquellos trabajadores que decidan adherirse (sin que exista obligación de afiliarse al sindicato que lo ha firmado).

3. *En su día, Ryanair eligió a USO y a SITCPLA para intentar negociar un convenio a su medida para toda la plantilla (modelo anglosajón). Cosa que es ilegal en España, ya que sólo pueden llegar a acuerdos puntuales como el actual, mientras no haya una Representación Legal de los Trabajadores. Por eso no es verdad que SITCPLA y USO sean la Representación Legal de los Trabajadores. Eso sólo se produciría después de unas elecciones sindicales.*

**FALSO:** Ni USO ni SITCPLA fueron elegidas en ningún momento por la compañía. Fuimos elegidos por nuestro colectivo, tal y como hemos expuesto anteriormente, mediante el mecanismo contemplado en el Art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores. La Mesa de Negociación, constituida tras un acuerdo de desconvocatoria de huelga, no solo es legal, sino que se impuso en los tribunales su inicio ante los intentos de Ryanair de evadirse. CCOO no solo demuestra desconocer totalmente la trayectoria de reivindicación en Ryanair, sino el más básico funcionamiento de la representación sindical.

4. ¿CCOO ha aparecido “de repente” en Ryanair?

No. CCOO lleva muchos años implantado en Ryanair, ostentando la mayoría absoluta de la Representación Social en handling. Por lo cual, aparte de ser la central sindical más grande de España, también lo somos en Ryanair, en los centros de trabajo donde hay constituidos Comités de Centro.

**FALSO:** CCOO emplea un ya manido argumento para tratar de ocultar lo evidente: no cuenta con ninguna implantación entre el colectivo de TCP en Ryanair. En las empresas en las que sí tiene representación, que son empresas de handling, ni siquiera cuenta con un convenio propio. Debe tratarse del modelo que busca establecer para los TCPs. Además, ¿de qué le sirve ser el sindicato más grande del país si desconoce el más básico funcionamiento de una negociación colectiva?

5. ¿Cuándo me empiezan a aplicar el acuerdo?

El acuerdo se aplicará desde el día 1 del mes en el que se produzca la afiliación.

**FALSO:** Como indicábamos antes, un acuerdo extraestatutario no requiere de afiliación al sindicato que lo suscribe. Parece que tan solo les interesa tu dinero a cambio de vender su alma a la compañía.

6. ¿Afecta el acuerdo a las pagas extra?

En CCOO estamos trabajando con la empresa para que se regularice su abono.

**FALSO:** Tan solo la labor de presión sindical y la posición de negociación de USO y SITCPLA cuentan con una propuesta salarial clara que contempla la regularización de las pagas extra. Una propuesta que Ryanair califica como un “aumento salarial del 167% poco realista”. Por eso ni siquiera se mencionan en su acuerdo extraestatutario.

7. ¿Se está trabajando para reducir las cotizaciones salariales (tax optimitation/dietas)?

Desde enero de 2022 Ryanair empieza a tributar en España. Por lo cual, tiene que adaptar el tipo de cotización. Hay que desglosar las dietas y las horas de vuelo.

**FALSO:** La adaptación al nuevo modelo fiscal sí precisa de una especificación, existiendo un propuesta concreta de USO y SITCPLA en la Mesa de Negociación.

8. ¿Cómo se pagan las imaginarias?

El pago de las imaginarias se incluye en las 600 horas garantizadas y en el salario fijo.

**FALSO:** No se contempla en ningún término de su acuerdo el pago de imaginarias. Su argumento tan solo busca confundir a los TCP.

9. ¿Afecta el acuerdo a las agencias de contratación Crewlink/Workforce?

Las agencias de cesión de trabajadores permanentes van a desaparecer (Crewlink – Workforce). En virtud del acuerdo alcanzado con la compañía el pasado 15 de junio, todos los contratos van a establecer su relación laboral directamente con RYANAIR. En CCOO estamos trabajando para acordar los tipos de contrato.

**FALSO:** Las agencias van a desaparecer gracias a que USO y SITCPLA ganamos a la compañía en los tribunales y la Audiencia Nacional nos dio la razón. No se debe al acuerdo extraestatutario, que presenta como éxitos de negociación lo que en realidad es imposición en los tribunales gracias al trabajo de otros.

10. ¿Cómo percibiré los 1.800€ del “productivity bonus”?

Se incluirán en la parte fija del salario, consolidándose. No como bonus de productividad.

**FALSO:** Una vez más tratan de presentar como un éxito propio las conquistas que hemos arrancado en los tribunales. Esto, además, no constituye ninguna subida salarial, sino que supone recuperar lo perdido en los recortes ilegales aplicados por Ryanair.

11. ¿Cómo me afecta el acuerdo al salario base?

Se hará una armonización de todas las bases, igualando su salario al de las bases que más cobran (ciudades).

**FALSO:** No se trata de una propuesta de CCOO, sino una de las propuestas que USO y SITCPLA establecimos como punto de partida. Tratan de aparentar que se ha trabajado en propuestas específicas cuando sencillamente se ha apropiado de propuestas ajenas que prometen de forma vacía.

12. ¿Qué sucede con las cuestiones judicializadas como el “productivity bonus” y el “Roster 5/3”?

Respecto de el productivity y las cuestiones judicializadas USO y SITCPLA ya han ganado ambas cosas, pero dado que CCOO no ha participado de ninguna negociación real, desconocen lo tratado en el convenio franja y las condiciones previas a los recortes, dando por hecho logros, que ya teníamos antes del covid.

**QUE NO TE ENGAÑEN, EL ACUERDO ESTA PLAGADO DE “INTENTAREMOS, TRABAJAREMOS, NEGOCIAREMOS”, PALABRAS VACÍAS Y SIN GARANTÍAS MAS QUE DE ENGAÑAR AL TRABAJADOR PARA METERSE EN RYANAIR Y FAVORECER A LA EMPRESA A CUALQUIER COSTE.**