

## FAQ ERE LANZAROTE, LAS PALMAS, TENERIFE SUR

**1. Cuando nos llegue la carta de despido con los “números” hechos por Ryanair ¿debemos firmar y poner no conforme o qué deberíamos hacer?**

Al recibir la carta, se firma “recibido, no conforme” y la fecha de entrega de la misma. También debe indicarse que se solicita su entrega en castellano por parte de la empresa. .

**2. ¿El equipo jurídico del sindicato denunciarán todas las situaciones que tenemos individualmente? Antigüedad, error en cálculo de liquidación, pagas extras, etc.**

Sí.

**3. ¿Cuánto tiempo antes nos tienen que comunicar el despido y presentar los papeles de indemnización?**

Te lo deben comunicar con un mínimo de 15 días de antelación. No sabemos el período en el que la empresa pretende realizar los despidos, siempre será con 15 días de antelación, en caso contrario será una causa más de ilegalidad.

**4. ¿Si no tengo sueldo base en el contrato podré cobrar del paro?**

Sí. En principio, la entidad realiza una media de las últimas nóminas (independientemente de si tienes sueldo base o no).

**5. ¿En caso de despido improcedente, me pueden reincorporar a mi puesto de trabajo? ¿estoy obligado a reincorporarme si no quiero?**

En el supuesto de que se considere un despido improcedente, es la empresa quién elige entre indemnizar al empleado o readmitirlo.

**6. ¿En caso de ERE nulo, estoy obligado a reincorporarme?**

Sí, si el despido es considerado NULO, la única opción posible es la reincorporación. Salvo que se declare vulneración de derechos fundamentales, en cuyo caso elegiría el trabajador.

**7. ¿Qué posibles consecuencias puede tener el ERE?**

Puede haber 3 posibles resultados en el juicio:

- **DESPIDO PROCEDENTE:** La Audiencia Nacional declara que los motivos de la compañía son correctos. Cada empleado cobrará 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.
- **DESPIDO IMPROCEDENTE:** La Audiencia Nacional declara que la compañía no ha dado suficientes motivos legales para despedir a los empleados en un ERE. Por tanto, cada empleado cobrará 45 días por año trabajo hasta 11 febrero de 2012. Y 33 días por año desde esa fecha (reforma laboral) hasta el 8 de enero de 2020. Esto se pagará con un máximo de 24 mensualidades excepto los que iniciaron su actividad antes de la reforma laboral, siendo su tope máximo de 42 mensualidades.

- **ERE NULO:** Basado en cómo la compañía haya actuado durante el proceso de negociación, la Audiencia Nacional puede dictaminar que ha habido fraude de ley, mala fe por parte de la compañía, así como grandes errores formales durante el proceso. La compañía estaría obligada a readmitir a todos los trabajadores. Y los trabajadores, anteriormente despedidos, **deberían devolver todas las indemnizaciones recibidas hasta la fecha. Se puede devolver en plazos.**

## 8. ¿Cómo se calcula la compensación, bruto o neto?

La indemnización se calcula con una media del salario bruto de las últimas 12 nóminas y está exento de impuestos. En el siguiente enlace podéis comprobar la cantidad de vuestra indemnización:

En el caso en el que la empresa deba al empleado el pago de horas, vacaciones no disfrutadas, estas cantidades deben incluirse en la liquidación.

Desde SITCPLA nos ponemos a vuestra disposición para revisar las cuentas de las indemnizaciones. Para ello, contactad con los delegados de cada una de vuestras bases, y hacédles llegar los documentos de la liquidación y finiquito para revisar las cuentas.

## GIRONA

### 1. Hemos recibido e-mail que nos echan el 8 de enero por no firmar nuevo contrato. No mencionan que estamos junto con el ERE de Canarias. ¿Cómo nos afecta?, ¿sigue siendo un ERE para los que no hemos firmado? O ¿un despido de 20 días por año? ¿en qué situación estamos?

Si el empleado no firma el nuevo contrato, será despedido junto a las Canarias en enero tal y como detallan las cartas de la compañía.

Sí. Si el empleado no firma el nuevo contrato sigue dentro del ERE.

Inicialmente el día 8 de enero, se procederá al pago de 20 días por año. Luego, la Audiencia Nacional dictaminará que tipo de ERE será (detallado en la pregunta 7).

### 2. ¿Pueden solo incluirnos en el ERE si cierra Girona?

No necesitan cerrar la base de Girona para incluirte en el ERE. Si el empleado no firma el nuevo contrato, la compañía los incluirá en el proceso del ERE junto con las Canarias y despedido en enero. Solo pueden despedir al empleado si no firman el contrato.

### 3. ¿Nuestro anexo firmado en febrero sigue siendo válido?

No ha habido comunicación oficial por parte de la empresa referente al anexo enviado en febrero. Por lo tanto, sigue vigente.

### 4. ¿Pueden mover las fechas de lay off como quieran y fuera de las fechas que ponen en el contrato?

La compañía explicó en la reunión del pasado 28 de noviembre que independientemente de las fechas que ponen en el contrato ellos se reservan el derecho de elegir anualmente los periodos de lay off. Como máximo serán 3 meses anuales (pueden ser menos pero nunca más).

El contrato fijo discontinuo está basado en la posibilidad para la compañía de llamar al empleado cuando se le requiera para trabajar. Por ley, no se establece ningún plazo legal de preaviso, esto tendrá que ser regulado por el convenio.

**5. ¿Cualquier incumplimiento de la empresa se puede demandar por incumplimiento de contrato?**  
Sí.

**6. ¿Si no tengo sueldo base en el contrato podré cobrar del paro?**

Sí. En principio, la entidad realiza una media de las últimas nóminas (independientemente se si tienes sueldo base o no).

**7. ¿Cuáles algunas de las cláusulas ilegales/nulas del contrato?**

- Cláusula 3 (acciones judiciales): no tiene ningún efecto.
- Cláusula 4.1: La última frase establece que “de vez en cuando a absoluta discreción de Ryanair, podrá exigírsele que realice tareas que no sean de vuelo dentro de cualquier de los departamentos de Ryanair”. Sin embargo, la compañía no puede pedirle ningún deber, que no esté relacionado con su puesto de trabajo. Por lo tanto, esta cláusula no se puede aplicar en su totalidad.
- Cláusula 6: La empresa no puede modificar su lugar de trabajo (Girona) a su entera discreción. En caso de traslado temporal, la empresa tiene que pagar, además del salario normal, los gastos en que incurra el empleado debido al desplazamiento. En el caso de un desplazamiento permanente que implique un cambio de domicilio, la empresa debe argumentar razones económicas, técnicas, productivas u organizativas.
- Cláusula 12.2: Una vez acordadas las vacaciones entre la empresa y el empleado, su modificación solo se puede llevar a cabo mediante un nuevo acuerdo entre ambas partes. La empresa no puede cambiarlas unilateralmente.
- Cláusula 14.2: No tiene ningún efecto. Independientemente de la opinión del médico de la empresa, la opinión legalmente válida es la del profesional público. Incluso si el médico de la compañía establece que usted puede asistir al trabajo, la compañía no puede forzarlo, siempre y cuando un médico público haya dicho que usted no puede trabajar.
- Cláusula 18.3: De acuerdo tanto con la legislación española como la europea, los datos médicos son confidenciales. Cualquier información sobre este asunto no puede ser revelada a la compañía sin la autorización del empleado.
- Cláusula 30: De acuerdo con la legislación española, en caso de rescisión del contrato será suficiente un preaviso de 15 días laborables. El plazo de 1 mes, previo aviso impuesto por la compañía, no tiene soporte legal.

Si tenéis cualquier otra pregunta o duda sobre el ERE y los nuevos contratos de la base de GRO, contactad con los delegados de vuestras bases, o enviad email a [sitcplaryanair@sitcpla.es](mailto:sitcplaryanair@sitcpla.es).

Saludos,  
Sección de Ryanair en SITCPLA.

## FAQ ERE LANZAROTE, LAS PALMAS, TENERIFE SUR

**1. When we receive the dismissal letter with the “numbers” calculate by Ryanair, should we sign and write “non conforming” or what should we do?**

Upon receipt of the letter, you sign “received – nonconforming” and the date of delivery of the letter. You should write a request to the company of issuing that letter in Spanish.

**2. Will the Union’s legal team report all the individual situations we may have? Seniority, error in settlement calculation, extra payments, etc.**

Yes.

**3. How long in advance we have to be notified of the dismissal and submit the compensation papers?**

The company must notify you with at least 15 days in advance. We don’t know the period in which the company intends to carry out the dismissals, it will always be 15 days before the date. Otherwise, it will be another cause of illegality.

**4. If I don’t have a basic salary in my contract, can I get the jobseeker benefit?**

Yes, the administration calculates an average of the last payslips (regardless of whether you have a basic salary or not).

**5. In the event of unfair dismissal, can I be readmitted in my job? Am I obliged to do it even if I don’t want to?**

In the event that the collective dismissal is considered an unfair dismissal, it’s the company the one who chooses between compensating the employees or readmitting them.

**6. In the event of a null “ERE”, am I obliged to return to work?**

Yes, if the dismissal is considered NULL, the only possible option es reinstatement. Unless it is declared a violation of fundamental rights, in which case the employee would choose.

**7. What are the possible consequences of the “ERE”?**

We can have three possible outcomes in the trial:

- **FAIR DISMISSAL:** the National Court declares that the company’s reasons are correct. Each employee will be paid 20 days per year worked with a maximum of 12 monthly payments.
- **UNFAIR DISMISSAL:** the National Court states that the company has not given enough legal grounds to dismiss the employees with a collective dismissal procedure. Therefore, each employee will be paid 45 days per year worked until February 11<sup>th</sup> 2012. And 33 days per year from that date (labor legal reform) until January 8<sup>th</sup> 2020. This will be paid with a maximum of 24 monthly payments, except for those who started their activity before the labor reform, with a maximum of 42 monthly payments.
- **NULL “ERE”:** based on how the company has acted during the negotiations process, the National Court may rule that there has been fraud of law, bad faith made by the company, as well as major formal errors during the process. The company would be obliged to readmit all the employees; and the employees, previously dismissed, would have to pay back all the compensation received to date. It can be paid back in instalments.

## **8. How is the compensation calculated, gross or net?**

The compensation is calculated with an average of the gross salary of the last 12 payslips and is tax exempt. You can check the amount of your compensation at the following link.

In there is the case of the company owing the employee the payment of hours, holidays not taken, these amounts must be included in the settlement.

From SITCPLA we provide all the help needed to review the compensation amounts. To do this, contact the delegates in your base and send them the documents of the liquidation and settlement to review the accounts.

## **GIRONA**

**1. We have received an email stating that we will be dismissed on January 8<sup>th</sup> for not signing a new contract. They don't mention that we are under the "ERE" with the Canary Islands. How does it affect us, is it still an ERE for those of us who have not signed this contract? Or is it a 20-day layoff per year? What is the situation?**

If the employee doesn't sign the new contract, he/she will be dismissed along with the Canaries in January as detailed in the company's letters.

If the employees doesn't sign the new contract, he/she is still in the ERE. Initially, on January 8<sup>th</sup>, the employee will be paid 20 days per year. Then the National Court will decide what type of ERE will be (detailed in question 7)

**2. Can we only be included in the ERE if Girona closes?**

No, its not necessary that GRO base closes to be included in the ERE. If the employee does not sign the new contract, the company will include him/her in the ERE process along with the cabin crew from the Canary islands, and your job will be terminated in January. They can only fire the employee if they don't sign the contract.

**3. Is our annex signed in February still valid?**

There has been no official communication from the company regarding this annex sent in February, therefore its still valid.

**4. Can you move the lay-off dates as you wish and out of the dates its stated in the contract?**

The company explained this at the meeting, last 28<sup>th</sup> of November: regardless of the dates they state on the contract, they reserve the right to choose the lay-off periods annually. The maximum will be 3 months per year (it can be less, but never more). The permanent – seasonal contract is based on the possibility for the company to call the employee when required to work. By law, there is no legal period of notice, this will have to be regulated by the CLA.

**5. Can any breach of contract made by the company be sued?**

Yes.

## 6. If I don't have a basic salary in my contract, can I get the jobseeker benefit?

Yes, the administration calculates an average of the last payslips (regardless of whether you have a basic salary or not).

## 7. What are some of the illegal/unlawful clauses in the contract?

- Clause 3 (legal actions): has no effect.
- Clause 4.1: the last sentence states that "from time to time, at Ryanair's absolute discretion, it may be required to perform non-flights duties within any of Ryanair's departments". However, the company can not ask you to perform any duties, which are not related to your employment. This clause cannot therefore be applied in its entirety.
- Clause 6: The company cannot change your place of work (Girona) at its own discretion. In the event of a temporary transfer, the company must pay, in addition to the normal salary, the expenses incurred by the employee due to the transfer. In the case of a permanent relocation involving a change of address, the company must put forward economic, technical, productive or organisational reasons.
- Clause 12.2: Once holidays have been agreed between the company and the employee, they can only be changed by a new agreement between the two parties. The company cannot change them unilaterally.
- Clause 14.2: This has no effect. Regardless of the opinion of the company doctor, the legally valid opinion is the one coming from a public doctor. Even if the company doctor stated that you can go to work, the company cannot force you, as long as a public doctor has said that you cannot work.
- Clause 18.3: in accordance with both, Spanish and European legislation, medical data is confidential. Any information on this matter cannot be disclosed to the company without the employee's authorisation.
- Clause 30: in accordance with Spanish law, in the event of termination of the contract, a 15 working days notice will be sufficient. The period of one month, prior notice imposed by the company, has no legal support.

If you have any other questions or doubts about the ERE and the new contracts in GRO base, contact the delegates in your base or send an email to [sitcplaryanair@sitcpla.es](mailto:sitcplaryanair@sitcpla.es)

Kind regards,  
SITCPLA Ryanair