

# Ryanair: el beneficio de las lagunas en la regulación europea de las transnacionales

OLGA SAIZ DE AJA  
Abogada laboralista

## ¿Cómo opera Ryanair en España?

Ryanair operaba en territorio español en un total de trece bases, pero, actualmente, y tras un expediente de regulación de empleo, solo tienen diez bases en nuestro país, en las que se encuentran contratadas unas 1.400 personas, de las cuales solo el 30% es formalmente contratado por Ryanair, siendo empleadores formales (que no reales) del 70% restante de la plantilla las llamadas «agencias» Crewlink y WorkForce.

Ryanair no se encuentra registrada en España, operando desde el muy cómodo paraguas de la transnacionalidad en la Unión Europea y jurídicamente desde Irlanda. Tampoco existen en nuestro país las que hemos llamado agencias de contratación de Ryanair (que no lo son a ojos de la Ley nacional) Crewlink y WorkForce —cuya forma jurídica es la de LTD-Private Company Limited by Shares, dedicada a la gestión de sociedades de cartera (Holdings)—, que se dedican exclusivamente a proveer de trabajadores a Ryanair, trabajadores a los que se les aplican diferentes y muy variadas condiciones salariales y que realizan idénticas funciones sin que exista ninguna diferencia en su prestación de servicios, sino que existe en su salario y en sus condiciones laborales. Estas «agencias» no cumplen ningún requisito para actuar como empresas de puesta a disposición de trabajadores en España, cuestión que no depende de su registro español como ETT, sino del cumplimiento de determinados requisitos recogidos en la LETT, artículos 22 y 23; L 45/1999, artículo 5.4 —RDL 9/2017—, disposición adicional segunda. Ninguno de los requisitos que permitirían a Crewlink y WorkForce actuar como ETT, prestando trabajadores a una empresa que se encuentra ejerciendo su actividad en España, son cumplidos por estas llamadas agencias, que actúan al margen de la ley sin tener ninguna actividad



productiva más que la contratación en nombre de Ryanair, como meras intermediarias. Tampoco la aerolínea como empresa usuaria en la puesta a disposición de estos trabajadores cumple con los requisitos que nuestra legislación impone para permitir este tipo de provisión del trabajo, ya que las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España solo pueden celebrar contratos de puesta a disposición con las ETT cuando estas estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos. En ese sentido, nuestra legislación impone que la relación entre el trabajador desplazado a España y la empresa usuaria debe ajustarse a la regulación establecida en España para la relación entre ambos, de modo que las empresas usuarias deben asumir respecto de los mismos las obligaciones y responsabilidades previstas en la normativa española con independencia del lugar donde radique la ETT.

En un avión de Ryanair encontramos una misma tripulación, que vuela junta, ejerciendo la misma actividad, con el mismo uniforme y que se encuentran contratados por tres empresas diferentes, percibiendo distintas remuneraciones y con enormes diferencias en sus contratos y en el ejercicio de sus derechos.

Por este motivo, han intervenido hasta siete inspecciones provinciales de trabajo, sancionando a las tres empresas y declarando el derecho de los trabajadores a elegir si desean prestar servicios directos en Ryanair; sin embargo, dichas actas de infracción no han sido ejecutadas por el ministerio público, dejando al arbitrio de las empresas el cumplimiento de sus obligaciones con los trabajadores, sin la debida intervención del Ministerio.

Ninguno de los trabajadores que prestan servicios para Ryanair en España, ni los directamente contratados ni los ilegalmente cedidos, se encuentra amparado por un convenio colectivo. A pesar de que eligieron el 1 de julio a las secciones sindicales para que negociasen el Primer Convenio Franja de TCP de Ryanair, la empresa se ha negado en más de diez ocasiones a constituir la Comisión Negociadora del Convenio. Para poder negociar una norma colectiva que cumpla con la legislación española, Ryanair exige que esta sea negociada en Irlanda, en inglés y que los trabajadores asuman los gastos de los desplazamientos a Dublín; sin embargo, y a pesar de todas las cesiones de derechos que ha hecho esta plantilla, la empresa sigue negándose a sentarse con ellos para respetar las leyes españolas. A día de hoy, mil cuatrocientos trabajadores españoles no son protegidos por nuestras normas legales, ahogándose sus derechos en las lagunas negras de la Unión Europea, una unión en la que prevalece el mercado a la ciudadanía.

El cómodo limbo de la transnacionalidad en la Unión Europea, la sacrosanta libertad de establecimiento y las llamadas libertades fundamentales económicas les permiten seguir aplicando de facto las leyes irlandesas en nuestro país. Tampoco esto sería posible sin la plena connivencia de Gobiernos que, durante años, con el fin de proteger la «conectividad», han mirado para otro lado ante los constantes atropellos a los derechos de estos trabajadores que son, a todas luces, trabajadores españoles.

Siendo Ryanair la aerolínea con mejores resultados económicos en el espacio europeo, mantener el citado limbo jurídico les permite ignorar la legalidad de los Estados en los que opera y, con ello, pisotear la soberanía nacional.

### **Años de inaplicación de los derechos laborales: la batalla de Ryanair para aplicar la ley irlandesa en la UE**

La normativa europea favorece la aplicación de las legislaciones nacionales a los trabajadores de empresas transnacionales, sin embargo, en la permanente impunidad que se le ha tolerado a Ryanair, esta, sus filiales y agencias se vienen negando reiteradamente al cumplimiento de la legislación española y a su completa aplicación, practicando permanentemente el espiguelo.

Después de casi treinta años operado en España, no ha sido hasta el mes de enero del año pasado que el Tribunal Supremo (24/1/2019), en aplicación de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de septiembre de 2017, reconoció a los trabajadores de Ryanair en España la aplicación de nuestra legislación.

Con anterioridad a la unificación de doctrina de nuestro Tribunal Supremo, el 9 de enero de 2019, los sindicatos firmaban un acuerdo de desconvocatoria de huelga por el que Ryanair se comprometió a aplicar efectivamente las leyes españolas a todos los trabajadores y abandonar su ilegal modelo de negocio, que supera cualquier subcontratación legal.

Un año después, como ya hemos dicho, ni aplican las leyes españolas, ni han dejado de contratar a través de empresas pantalla, ni han cumplido con las resoluciones de las inspecciones de trabajo españolas, ni tampoco hay convenio colectivo.

Gran ejemplo de esta impunidad que se tolera a la compañía aérea con mayores beneficios de Europa es el incumplimiento de este acuerdo que fue suscrito ante la Dirección General de Trabajo y que Ryanair viene usando del mismo modo que usamos el resto de los mortales el papel higiénico.

Ryanair tiene una opción que no tienen el resto de empresas ni, por supuesto, ningún trabajador. Ignorar las leyes y no pagar ninguna consecuencia.

A pesar de las citadas sentencias del Supremo y el TJUE, en España se aplica la legislación irlandesa, incluso la polaca o húngara, al antojo de esta compañía aérea.

En los términos dispuestos por la legislación europea, el Reglamento Bruselas I bis, en su artículo 21, dice que los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que estén domiciliados, o en otro Estado miembro en dos casos: i) ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador



desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado, o ii) si el trabajador no desempeña o no ha desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador.

En ese sentido, la sentencia del TJUE citada nos dice (párrafo 57) que «en cuanto a la determinación del significado del concepto de “lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo...” el Tribunal de Justicia ha declarado repetidamente que el criterio del Estado miembro en que el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo debe interpretarse en sentido amplio (por analogía, la sentencia de 12 de septiembre de 2013, Schlecker, C-64/12)». El concepto de base «se define en la OPS 1.1095 del anexo III del Reglamento n 3922/91 como el lugar a partir del cual el personal de vuelo comienza sistemáticamente su jornada de trabajo y en el cual la termina, organizando en él su trabajo cotidiano, y cerca del cual los empleados, durante el período de cumplimiento de su contrato de trabajo, han establecido su residencia y están a disposición del transportista aéreo».

Sin embargo, Ryanair, con aviones de bandera irlandesa (y nuevas compañías de reciente inicio en las operaciones registradas en Polonia y Austria), continúa defendiendo su derecho a aplicar la legislación de allí donde se encuentran registrados sus aviones, esto es, Irlanda. A pesar del incansable empeño de la compañía por imponer a los restantes Estados miembros la legislación irlandesa (en plena inobservancia de la soberanía nacional de estos Estados) esta cuestión también fue resuelta por el TJUE, que vino a señalar que el Estado miembro a partir del cual desempeñe habitualmente su trabajo un miembro del personal de vuelo propio de una compañía aérea, o puesto a su disposición, no es tampoco asimilable al territorio del Estado miembro cuya nacionalidad, en el sentido del artículo 17 del Convenio de Chicago, tengan las aeronaves de esa compañía aérea. Por el contrario, la inoperancia de la Unión Europea permite a Ryanair continuar ignorando los pronunciamientos judiciales.

La compañía aplica la legislación irlandesa y deslocaliza la contratación sin ninguna sanción de nuestras instituciones nacionales y supranacionales.

### **Nueva estrategia empresarial: un lavado de cara a una marca denostada y una huida hacia delante para incumplir los pronunciamientos judiciales**

En el escenario que hemos descrito, Ryanair anunció el pasado julio que iba a realizar un despido colectivo (al «amparo» de la legislación española) para cerrar las bases de Girona, Lanzarote, Las Palmas de Gran Canaria y Tenerife justificando dicho cierre con el pedido de los aviones MAX que, tras varias



—

134

incidencias, han sido retirados del mercado. Por supuesto, es Ryanair quien a través de este ERE despide también a los trabajadores ilegalmente contratados por Crewlink y WorkForce.

Los trabajadores convocaron jornadas de huelga para los días 1, 2, 6, 8, 13, 15, 20, 22, 27 y 29 de septiembre de 2019, cuyo objetivo era evitar el cierre definitivo de las bases. A pesar de la implicación para evitar dichos cierres de la Dirección General de Trabajo española, Ryanair se negó a toda negociación y comenzó a perseguir, despedir y sancionar a los trabajadores miembros del comité de huelga, así como a aquellos que la secundaban.

Durante los meses de septiembre, octubre y noviembre la plantilla ha sufrido constantes represalias, videos de recursos humanos en los que se les identifica públicamente por su acción sindical, despidos y sanciones que a fecha de la presente continúan motivadas por aquellas jornadas de huelga. Con todo ello pretenden un doble objetivo: doblegar a unos trabajadores que llevan más de tres años en conflicto y deshacerse de aquellos que ostentan responsabilidades sindicales, todo ello prácticas que si bien se encuentran prohibidas en España, se permiten cuando vienen de esta aerolínea.

A pesar de haber cerrado las bases de las islas Canarias, haber renovado (ilegalmente) los contratos de toda la plantilla de Gerona en fijos a tiempo parcial y de haber reducido un avión en la base de Madrid y otro más en Gerona, Ryanair no va a dejar de operar estas rutas, y continuará operando en las bases canarias. Aprovechando la sacrosanta libertad económica de la Unión Europea, la empresa deslocaliza la prestación de servicios, contratando trabajadores en otros Estados miembros para sustituir los puestos de trabajo extinguidos en España, una nueva forma de deslocalización apoyada en el espacio económico común; la deslocalización de los contratos, no de la producción.

Para ello disponen no solo de su propia marca, que operará los vuelos desde otras bases europeas (es decir, sin tener tripulación en las islas Canarias), sino también de sus dos nuevas compañías: Laudamotion y MaltaAir. Dicho cambio de marca comercial permite un lavado de imagen que una empresa que no respeta ni a sus trabajadores ni a sus clientes necesita urgentemente. A la vez, Ryanair (tras despedir a más de trescientos trabajadores españoles) se nutre de una nueva plantilla, en la que no existe representación sindical y con compañías que no han sufrido aún ningún revés de la justicia nacional ni supranacional. Después de treinta años operando sin responder a ninguna norma, su pretensión es la de volver a la casilla de salida a través de estas nuevas marcas y seguir aprovechándose de la libertad de establecimiento para espiguar con el derecho europeo y las normas de los Estados miembros.

Con estas nuevas aerolíneas, domiciliadas en Polonia y Hungría, los trabajadores europeos vuelven a la casilla de salida, aplicándoseles incluso una legislación que permite que los tripulantes de cabina presten servicios como autónomos.



## La organización sindical supranacional y las medidas de conflicto colectivo coordinadas como respuesta a los monstruos trasnacionales

La tendencia a construir espacios únicos europeos en determinados sectores (con especial atención en el sector de transportes de personas y mercancías) que, como hemos venido señalando, trasciende la capacidad soberana de los Estados, posibilita sin embargo respuestas colectivas en varios países. Ejemplo de ello fueron las huelgas convocadas en verano de 2018 por los tripulantes de cabina de Ryanair en Portugal, Alemania, Bélgica y España como acciones coordinadas de protesta contra la inobservancia de la ley que impera en la compañía.

Sin embargo, no existiendo regulación europea en relación a las acciones coordinadas, las huelgas de dimensión trasnacional corren el peligro de fragmentarse, puesto que la propia trasnacionalidad ha venido a permitir a la empresa trasladar trabajadores esquiroleros de bases europeas para sustituir a los huelguistas de otras bases europeas; el libre desplazamiento se convierte en un ataque contra los derechos fundamentales de los trabajadores, como es el de la huelga. Las acciones coordinadas también se encuentran obstaculizadas por la libertad de circulación y establecimiento y la libertad de prestación de servicios. La huelga contra el *dumping* social entra en conflicto con las libertades económicas por y para las que nacen la Unión Europea y el espacio económico común (casos Viking y Laval y TJUE 8/7/14).

El problema por tanto es el de considerar dentro del juicio de la proporcionalidad que la autotutela colectiva y sindical genera acciones que pueden calificarse de desproporcionadas e inadecuadas respecto de las libertades económicas, limitando de manera ilegítima y lesionando sin justificación las mismas, sin retener que lo que se pretende mediante el ejercicio del derecho de huelga es, precisamente, impedir maniobras oportunistas de los sujetos económicos que deriven en una desprotección de los trabajadores a través de diferencias retributivas y de condiciones laborales en un mismo país, lo que en definitiva implica referirse al principio de solidaridad reconocido en la CDFUE (Antonio Baylos Grau).

Así, la cuestión que debemos plantearnos una vez más es el cuestionamiento de la Unión Europea del capital, que ataca los derechos fundamentales de los trabajadores. ★

