

P & R ¿Trabajar en una 'low cost' sólo da derechos precarios?

SILVIA FERNÁNDEZ MADRID

Hace tiempo que el ciudadano de a pie ha aceptado que volar barato supone asumir por un rato ir más apretado que hace unos años. Sin embargo, las huelgas de personal que atraviesa la *low cost* Ryanair plantean otra cuestión al pasajero: ¿los vuelos baratos se sustentan sobre empleos precarios?

¿Cuál es el origen del estallido de conflictividad laboral en Ryanair?

Las huelgas actuales surgen por la ausencia de negociación de convenios laborales pactados con los sindicatos de pilotos y tripulantes de cabina (TCP) formados este último año. Ellos deberían regular las condiciones de sus trabajadores. En el origen, está la forma de contratación de la aerolínea irlandesa.

¿Cómo son los contratos de Ryanair?

En el caso de los TCP, la aerolínea ha optado por contratarlos bajo la normativa de Irlanda en lugar de las de los países donde realmente tienen sus bases de trabajo. En cuanto a sus pilotos, algunos son una especie de autónomos con contratos realizados a través de *brokers* (intermediarios) o mediante sociedades fuera de España (Gibraltar o Suiza) a modo de autoempleo (*self employed*), sin vinculación laboral con la empresa.

¿Son legales?

Estrictamente no incumplen la ley. La legislación aeronáutica permite que los contratos se hagan en el país donde está la empresa –en este caso Irlanda–. Sin embargo, en opinión de Javier Gándara, director para España de easyJet, la principal competidora de Ryanair, debe coordinarse con la legislación laboral de cada país, y «cuando se solapan, resolver los problemas negociando gracias a los convenios colectivos». Por esta razón, la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) denuncian ante la UE un «vacío legal».

¿Qué supone esto para los países donde Ryanair tiene bases?

De entrada, que no tributan en ellos. Las retenciones del IRPF de los empleados y las contribuciones a la Seguridad Social no se pagan en los lugares de las bases, aunque los servicios sociales de esos países sí atienden a esos trabajadores.

¿Aumentan los costes por ajustarse a las legislaciones laborales?

Es evidente que sí. Según la ITF y la ETF, si Ryanair asumiera las legislaciones laborales de los países donde tiene bases, sus costes podrían elevarse en torno a un 20%.

¿Son todos los contratos iguales en la aerolínea irlandesa?

Según el sindicato de TCP Sitcpla, Ryanair mantiene a trabajadores en los mismos puestos con contratos y condiciones diferentes, ya que un tercio de su plantilla está contratada directamente por Ryanair y los otros dos a través de sus empresas de reclutamiento temporal Crewlink y WorkForce. Éstos últimos no tienen sueldo base, salvo las nuevas contrataciones. Denuncian incluso contratos de 0 horas –si no vuelas, no cobras–, o el encadenamiento de contratos temporales más de 10 años. Y «hay modificaciones unilaterales de contratos, siempre para pagar menos».

¿Recorta Ryanair en derechos?

Sus trabajadores denuncian que las reducciones de jornada para el cuidado de ancianos o niños no están reguladas y se adjudican condicionadas a un sustituto. También cuando están «de baja se ven desprotegidos de cara al cobro de su salario», explica Sitcpla.

¿Esto es habitual en otras aerolíneas de bajo coste?

No. De entrada Vueling, Norwegian o easyJet hacen a sus tripulaciones contratos locales. Por ejemplo, easyJet firmará en breve un convenio con los TCP que mejora su sueldo base, les completa el mes pagado de vacaciones para que no pierden en sus complementos por ventas a bordo y les sube el pago a la Seguridad Social para que cobren el 100% si están de baja.

¿Ser rentable implica menos derechos?

Recortar en costes para dar servicio y mantener la rentabilidad de una compañía no tiene por qué suponer recortar los derechos básicos de los trabajadores. En esa línea va el pensamiento de Gándara: «No se puede identificar al *low cost* como un modelo que no trata bien a sus empleados». EasyJet obtuvo en 2017 un beneficio por asiento de unos 5,25 euros.

¿Tienen que ser más bajos los sueldos en una 'low cost'?

En ocasiones los salarios que ofrecen estas aerolíneas pueden ser menores que los de las tradicionales y en otras no. «Nosotros pagamos salarios de mercado y competitivos, acordados a cada país donde tenemos base», explica Gándara.

¿Choca el derecho del usuario a tener tarifas bajas con el de los trabajadores?

EasyJet, Vueling o Norwegian son otras *low cost* europeas que, pese a hacer contratos locales, ofrecen tarifas bajas, aunque no afirman, como Ryanair, que se pueda llegar al coste cero del billete.