

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DINAMARCA

RYANAIR EN EL TRIBUNAL DE TRABAJO DE DINAMARCA: LOS SINDICATOS DANESES DEMANDAN LA AEROLÍNEA IRLANDESA⁴⁰

El 20 de febrero se reunieron en Londres los representantes de Ryanair y el Sindicato danés FPU, quien hizo entrega de un borrador de convenio colectivo para los pilotos y personal de cabina con sede en Dinamarca. Debido a que Ryanair ha descartado por completo pactar un convenio colectivo antes y después de la reunión del 20 de febrero, el Sindicato de Servicios danés presentó su primer aviso de conflicto contra Ryanair a partir de 26 de marzo, fecha oficial del establecimiento de su sede en Copenhague. A su vez la Central Sindical de Dinamarca, LO, presentó una demanda ante el Tribunal danés de Trabajo solicitándole que le autorizara la puesta en marcha de las huelgas de solidaridad contra Ryanair.

El 15 de junio se celebró la última reunión del caso Ryanair en el Tribunal de Trabajo de Copenhague. Tras 9 horas de audición de testigos e intervención de los abogados representantes de las partes, los tres jueces han solicitado tiempo para reflexionar sobre el caso antes de dictar sentencia. La Central Sindical ha planteado al Tribunal que decida si otros sindicatos no afectados directamente por el caso pueden unirse a los paros y conflictos de solidaridad que afecten las operaciones de la aerolínea irlandesa, que sigue negándose a firmar un convenio colectivo en Dinamarca.

Los abogados representantes de las parte conocerán la sentencia dos días antes de su publicación. Mientras tanto, Ryanair podrá continuar realizando sus vuelos con normalidad desde su base de Copenhague.

El Sindicato danés del Personal de Aviación (FPU), que está representado por el abogado Peter Nisbeth ha manifestado que el derecho laboral danés en temas de conflictos también se aplica a la compañía irlandesa. Según los argumentos del abogado sindicalista, es aquí donde los trabajadores empiezan su jornada, donde pasan su tiempo libre y donde permanecen durante su disponibilidad.

Por su parte, Ryanair opina que el personal sólo está en Dinamarca muy poco tiempo, antes de realizar vuelos por toda Europa. El abogado de Ryanair, Michael M. Nielsen, expuso que la aerolínea tiene permisos de Irlanda y vuelan con aviones de ese país.

En las sedes de Billund y Copenhague, Ryanair ha establecido recientemente un nuevo sistema basado en la celebración de reuniones informativas en el propio avión donde se informa sobre la estrategia del vuelo en cuestión. Esto significa que la tripulación sólo pasa un 2% de su jornada laboral total en territorio danés, es decir el tiempo para el control externo del aparato.

Por otra parte, Ryanair subraya que los preavisos de movilización no son válidos, debido a que no se ha enviado un listado de los participantes en el conflicto.

La aerolínea también asegura que cualquier conflicto irá en contra del principio de libre circulación de trabajadores en la UE. Como consecuencia de esto, y en opinión de Ryanair, el caso no es competencia de Dinamarca, sino del Tribunal de la UE.

⁴⁰ **Fuentes:** Noticias de todos los diarios digitales del país y de algunos diarios nacionales en papel.

Varios sindicatos daneses ya han declarado que pondrán en marcha movilizaciones de solidaridad contra la aerolínea irlandesa si el conflicto se autoriza.

La Central Sindical, LO

La vicepresidenta de la Central Sindical, Lizette Risgaard, expone: “Nuestra postura es que Ryanair lógicamente tendrá que firmar un convenio con los sindicatos que comprendan al personal con base en nuestro país. En Dinamarca, un sindicato puede solicitar un convenio para el personal de una empresa, independientemente de cualquier otro acuerdo interno de la empresa en cuestión. Los pilotos y azafatas se merecen un convenio colectivo, pues es aquí donde comienzan y terminan su jornada laboral. “

Por otra parte, la sindicalista insiste en que: “Los pilotos y las azafatas se presentan todos los días en su puesto de trabajo en el aeropuerto de Copenhague, Kastrup, Ahí reciben las instrucciones y preparan su jornada que finaliza igualmente en el mismo sitio. Posteriormente, se mueven en la ciudad de Copenhague, hasta el comienzo de una nueva jornada en el mismo aeropuerto. No es una situación diferente a la de muchos trabajadores manuales o asistentes a domicilio que empiezan su jornada en un sitio pasando por distintos lugares para desempeñar su trabajo. Estos colectivos tienen un convenio que marca como referencia el lugar donde comienzan y finalizan su jornada laboral. Este es el modelo que debería aplicarse al personal de Ryanair y de otras empresas establecidas en Dinamarca.”

En la página Web de la Central Sindical aparece un artículo que desmiente la contribución de Ryanair a la creación de empleo en Dinamarca. En una carta al Sindicato danés de Servicios, la aerolínea asegura que el establecimiento de la sede en Dinamarca contribuirá a la creación de 1.850 puestos de trabajo. La cifra consta de dos partes: 150 trabajadores en Ryanair y 1.700 empleos adicionales por el aumento del volumen de pasajeros, ya que la compañía prevé que habrá un aumento anual de 1.700.000 pasajeros. La estimación es de 1.000 trabajadores por cada millón de pasajeros.

Según los sindicalistas no se creará ni un solo puesto si no se modifica la demanda total, sino que sólo se distribuirán los pasajeros entre las compañías existentes. Lo que realmente va a ocurrir es una reducción del empleo, debido a que algunas compañías pierden clientes, al mismo tiempo que tienen que mantener parte de su administración en Dinamarca. Esto significa que el resultado neto es negativo para el empleo.

Finalmente, la vicepresidenta de la Central Sindical subrayó que su organización no tiene ningún interés en mantener un conflicto con Ryanair y que prefiere pactar un convenio.

Ryanair

El jefe de personal de Ryanair, Eddie Wilson, ha manifestado que su aerolínea trabaja bajo la legislación de Irlanda y que no tiene ninguna dirección de empresa en la base de Copenhague, sólo un controlador a efectos del cumplimiento de las responsabilidades operativas. El ejecutivo añade, igualmente, que Ryanair ha tenido casos similares en otras ciudades de Europa donde se ha reconocido que cualquier disputa se tendrá que resolver ante los tribunales irlandeses. Y el Tribunal Supremo irlandés ha reconocido la legalidad del modelo de Ryanair.

El Sr. Eddie Wilson hizo hincapié en que Ryanair no se opone a que sus empleados sean miembros de un sindicato.

Ryanair ha manifestado que la base de Copenhague es ficticia y que el trabajo para el vuelo realizado en territorio danés es muy limitado.

No obstante, la reunión en el Tribunal de Trabajo ha sacado a la luz las condiciones contractuales reales del personal de cabina al servicio de Ryanair. Según manifestaciones de los testigos ex pilotos de la aerolínea, en muchas ocasiones, el salario está muy por debajo de los sueldos daneses (alrededor de 10.000 coronas/mes netas – aprox. 1.333€). Al mismo tiempo, Ryanair no concede el derecho al salario durante los períodos de incapacidad laboral transitoria, ni tampoco a una pensión de empresa. Los empleados también están obligados a pagar sus uniformes y sus tarjetas de identidad.

Los dos pilotos que testificaron en el Tribunal danés aseguraron que Ryanair no negocia en absoluto con sindicatos y que esto forma la base y el núcleo del concepto de negocios de la aerolínea. El método es crear desacuerdo entre los empleados, dispersando los votos del personal que apuesten por mejoras. Además, el liderazgo es despótico, autoritario, acosador y muy duro, utilizando amenazas y sanciones contra el personal, concluyen los dos pilotos que fueron contratados en la aerolínea a través de un broker.

Experto en temas laborales

Según el investigador en temas laborales de la Universidad de Copenhague, Steen Erik Navrbjerg, generalmente las empresas multinacionales se adaptan al modelo danés, que no genera ninguna desventaja para los empleadores. Sin embargo, la opción de Ryanair de enfrentarse al movimiento sindical danés en el Tribunal de Trabajo es una situación atípica.

El experto señala que Dinamarca cuenta con un consolidado sistema laboral con escasas movilizaciones – no se permiten paros ni movilizaciones durante el período de vigencia de un convenio, sólo se pueden hacer huelgas cuando se esté negociando la renovación de un convenio. Estos principios son bien conocidos por las multinacionales. Son pocas las compañías, como la aerolínea irlandesa, que optan por enfrentarse – de 1.000 empresas, unas 999 se adaptan sin problemas. Es muy poco habitual que una empresa extranjera descarte cooperar con los sindicatos daneses.

El caso de Ryanair es trascendental debido a que cuestiona el modelo danés frente al trabajo de las multinacionales realizado en diferentes países.

El investigador de la Universidad de Copenhague apunta que la sentencia puede tardar días o semanas y, en el peor de los casos, hasta cuatro años siempre y cuando el Tribunal danés opta por pasar el caso al Tribunal de la UE.

Posibles escenarios del conflicto

Según el experto de la Universidad de Copenhague, los tres posibles escenarios son los siguientes:

- Si la sentencia del Tribunal de Trabajo es favorable para la Central Sindical, el Sindicato del Personal del Sector Aéreo danés, FPU, podrá iniciar un bloqueo de los servicios de Ryanair en el plazo de cinco días.
- Si Ryanair gana el pleito, podrá continuar volando con normalidad. En este caso, Dinamarca se tiene que cuestionar si el modelo danés es suficiente en un mercado globalizado. Esta situación también inspiraría a otras transnacionales a operar sin convenio en Dinamarca.
- La tercera opción es que el Tribunal danés decida pasar el caso al Tribunal de la UE.

Los fondos daneses de pensiones venden sus acciones en Ryanair

El mismo día en el que celebró la última reunión del caso Ryanair en el Tribunal de Trabajo danés, *ATP*, el mayor fondo de pensiones de Dinamarca - y también uno de los mayores inversores de Europa -, confirmó que había vendido todas sus acciones de la aerolínea que en su totalidad ascendían a 25 millones de coronas (aprox. 3.300.000 €). El portavoz de ATP ha manifestado que es una decisión de negocios que favorece los intereses de nuestros miembros y que no se descartan futuras inversiones en la aerolínea.

La reacción del Fondo ATP se debe a que el diario Berlingske el día anterior había publicado un artículo en el que otro fondo danés *PensionDanmark* había intentado sin éxito convencer a Ryanair para que cumpliera los convenios de la OIT respecto a los derechos laborales. Como consecuencia de esto, *PensionDanmark* se ha deshecho de todas sus acciones en la aerolínea, al mismo tiempo que ha puesto a la compañía en "lista negra".

Por otra parte, el fondo de pensiones de los trabajadores de la industria, *Industriens Pension*, también vendido recientemente todas sus acciones en Ryanair.

Finalmente otros fondos de pensiones daneses, PFA, Danica, y Nordea Liv han comunicado que están estudiando si Ryanair actúa en contra de sus principios de inversión responsable.

El Juzgado desestima la demanda de Ryanair por un bloqueo de vuelo

Paralelo al caso del Tribunal de Trabajo, que decidirá si es legal que los sindicatos hagan huelgas de solidaridad, el Juzgado de Copenhague ha estado gestionando una demanda de Ryanair por el bloqueo de su primer vuelo desde Copenhague el 18 de marzo de 2015.

La aerolínea demandó a las compañías de servicios del aeropuerto de Copenhague por el bloqueo sufrido, que causó un retraso de 3 horas en su primer vuelo desde esta ciudad.

El 16 de junio, el Juzgado de Copenhague ha desestimado el caso Ryanair.