



Caso RYANAIR

SUSANA GAGO RODRÍGUEZ

El objetivo de este caso es que los estudiantes analicen el control de costes laborales que lleven a cabo y cómo se relaciona éste con la motivación de los trabajadores.

De la lectura de la carta del presidente de la empresa se infieren aquellos puntos en los que la empresa LOGRA UN AHORRO DE COSTES y MEJORA SU COMPETITIVIDAD SIN REDUCIR LA CALIDAD DEL SERVICIO. ASÍ:

- a) La empresa define como su competencia a las aerolíneas europeas.
- b) Considera que sus prácticas de trabajo son más competitivas que las de las aerolíneas de alto coste ya que como resultado de sus prácticas ha incrementado sus rutas a 309 en 20 aeropuertos españolas con más de 21 millones de pasajeros y 24.000 empleos.
- c) Los costes laborales de Ryanair incluyen: impuestos y seguridad social al gobierno de Irlanda, trabajan con contrato laboral, pilotos y tripulación reciben agua ilimitada, tiene derecho a vacaciones y no pueden ser despedidos sin preaviso. El personal de tierra tiene experiencia. El personal de Ryanair tiene derecho a sindicarse. Pero la mayoría no se sindicaba y prefieren negociar personalmente con Ryanair.
- d) Ryanair ha creado miles de puestos nuevos en aeropuertos españoles.
- e) Los pilotos de Ryanair no son apercibidos si aterrizan con más combustible del planeado.
- f) Los aviones son inspeccionados y cumplen la normativa EASA y seguridad aérea.
- g) Ryanair cumple la normativa EASA de comida a las tripulaciones y reciben más de lo necesario y cumple también en lo referido a horas de trabajo, períodos de

descanso, etc. Los pilotos tienen un turno fijo de 5 días trabajando y 4 de descanso (mejor que cualquier otra aerolínea en España o en Europa).

- h) Sí utiliza instalaciones de aeropuerto, e indica que la práctica de embarcar y desembarcar de pie sí está permitido a otras aerolíneas.
- i) Los tiempos de escala de 25 minutos no ponen presión sobre la tripulación y el personal de tierra comprometiendo la seguridad porque es similar a las de otras líneas de bajo coste en Europa (indican que la línea Southwst Airlines in Us tiene una escala de 15 minutos)
- j) Ryaian cubre costes médicos, cusris, simuladores y dá uniformes.

Los argumentos de los sindicatos españoles (no los sindicatos a los que están afiliados los empleados de Ryanair) dan una medida indirecta de la PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES y el IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN de las citadas prácticas de CONTROL DE COSTES:

- a) Consideran que las prácticas de Ryanaor perjudica a trabajadores y a otras compañías que asumen costes sociales mayores.
- b) Las programaciones de vuelo demuestran que los empleados de Ryanai son residentes en España más de 183 días y deben cotizar en España. Ryanair ofrece dos tipos de contratos a través de brokers y directos, los segundos cotizan en Irlanda (menos prestaciones en España y más ventajas fiscales).
- c) Los empleados son asimilados a trabajadores autónomos que contratados laborales, cobran las horas de vuelo programadas no las realizadas (no reconocen ningún sueldo fijo).
- d) Los tcp's realizan tareas (por ejemplo de limpieza) para las que no han sido contratados, se vigila la venta a bordo y si no llega a un mínimo se les despide.
- e) Cada empleado tiene un contrato negociado.
- f) Los comandantes tienen un máximo de 300 kg sobre el combustible mínimo, si aterrizan con una cantidad superior son amonestados.

g) Ryanair apenas hace uso de las instalaciones de aeropuerto (mostradores, fingers o jardineras).

Las políticas de control de costes son percibidas como una amenaza al status quo de los trabajadores del sector y son fruto de una legislación laboral menos proteccionista de los derechos del trabajador. Asimismo la empresa parece apurar al máximo prácticas de ahorro de coste que presionan en exceso a su personal.