


Caso tripulantes de cabina de Ryanair

Cesión ilegal de trabajadores en procesos de desconcentración productiva

Alfonso Suárez Migoyo

Tribuna |  28-05-2021 | Madrid

SOBRE EL/LOS AUTOR(ES)



Alfonso Suárez Migoyo

'Of counsel' del
Departamento Laboral de
Araoz & Rueda

En un entorno económico marcado por la globalización empresarial, la turbulencia de los mercados y los continuos cambios de costes y demanda, las empresas han optado por acudir, cada vez con mayor frecuencia, a procesos de desconcentración productiva con el objeto de obtener una mayor flexibilidad en la organización y la fuerza laboral de sus compañías.

Cesión ilegal

Cualquier empresario puede recurrir a servicios de contratación externos para integrarlos en su actividad económica, pues, de este modo, pueden reducir costes de producción y limitar su responsabilidad respecto a las personas que prestan servicios por la empresa cliente. Pero, cuando la empresa contratada para la prestación de servicios se limita a ceder mano de obra, careciendo de una organización autónoma o no haciéndola efectiva en los trabajos realizados en favor de la empresa usuaria, se está recurriendo a una cesión ilegal de trabajadores, prohibida en el **artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores**.

Este es el supuesto que, a juicio de la Audiencia Nacional en Sentencia del pasado 17 de marzo, ha tenido lugar para los tripulantes de cabina de pasajeros de Ryanair contratados a través de las irlandesas Workforce y Crewlink, dos subcontratistas que se limitan a reclutar tripulantes de cabina para prestar servicios en las aeronaves de la compañía aérea.

La Audiencia Nacional trae a colación en este pronunciamiento la jurisprudencia relativa a los límites entre la subcontratación y la cesión ilegal, destacando que lo "*verdaderamente relevante para establecer la eventual existencia de una cesión ilegal es analizar si las empresas subcontratadas han puesto verdaderamente en juego su propia infraestructura empresarial, o se han limitado simplemente a poner mano de obra a disposición del empresario principal bajo cuyo ámbito de organización y dirección se hubiere desarrollado la actividad de tales trabajadores*". Para ello, la **Audiencia Nacional** analiza la concurrencia de varios elementos.

En primer lugar, exige un elemento de carácter objetivo relativo a la real y efectiva aportación por la subcontratada de los medios materiales necesarios para el desarrollo de la actividad. En el supuesto de **Workforce y Crewlink**, dos actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya certeza se presume y no ha sido desvirtuada, muestran que absolutamente todos los medios materiales son aportados por Ryanair. Así, las subcontratistas no aportan ningún medio material, sino que se limitan a la captación y suministro de mano de obra, mientras que Ryanair aporta las aeronaves, los uniformes, los manuales de instrucciones, los medios informáticos donde reciben las programaciones y registran su jornada, la oficina donde se realizan las guardias, etc.

En segundo lugar, debe confluír un segundo elemento de carácter subjetivo, referido al verdadero ejercicio del poder empresarial. La licitud de la puesta a disposición de mano de obra implica que el control de la actividad de los trabajadores debe seguir en manos de la empresa subcontratada y no trasladarse a la principal, es decir, es un claro indicio de cesión ilegal que la empresa principal organice, dirija y controle el desarrollo de la actividad del personal puesto a disposición por la subcontratista, ejercitando las funciones inherentes a la condición de empresario respecto de estos trabajadores. Esto es precisamente lo que ocurre en el supuesto de Ryanair, única encargada de impartir órdenes, coordinar y supervisar al personal a través de su propia organización y sus propios mandos.

llegalidad de la cesión

Sin embargo, señala la **Audiencia Nacional** que el último requisito determinante de la ilegalidad de la cesión, en consonancia con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, no es la contratación de mano de obra en estas circunstancias, sino que, producido este hecho, no se incorpora a los trabajadores contratados a la empresa en la que verdaderamente prestan sus servicios. Es esta falta de incorporación la que determina que estemos ante una interposición ilícita de la figura de empresario, pues es a partir de la simulación de empresarios cuando se pueden ocasionar perjuicios a los trabajadores derivados de la aplicación de unas condiciones laborales que no corresponden a los mismos.

Expuestos los anteriores criterios jurisprudenciales, lo cierto es que para la **Audiencia Nacional** ha resultado sencillo estimar las pretensiones de los sindicatos actores. Tal como reflejaba la ITSS en sus actas de infracción, cerca de 400 tripulantes de cabina de pasajeros contratados por **Workforce y Crewlink** prestan servicios en las aeronaves de Ryanair, siendo esta compañía quien ejerce la condición efectiva de empresario al planificar, organizar y supervisar la actividad de los trabajadores, además de proporcionar cuantos medios materiales son necesarios para el desempeño de la actividad. En el lado opuesto, la actividad de las subcontratistas se circunscribe a la mera puesta a disposición de mano de obra, como así proclama Crewlink en su página Web, cumpliendo absolutamente todos los presupuestos de la cesión ilegal de trabajadores.

En consecuencia, la Audiencia Nacional declara en su Sentencia que las relaciones laborales de los tripulantes de cabina constituidas formal y aparentemente con Crewlink y Workforce constituyen un supuesto de cesión ilegal de trabajadores donde el verdadero empresario es Ryanair, reconociendo el derecho de los trabajadores ilegalmente cedidos a optar por adquirir la condición de fijos bien en Ryanair o bien en la subcontratista con la que celebraron el contrato de trabajo.

Dada la rotundidad del relato fáctico ofrecido por la Audiencia Nacional, no parece probable que, ante un posterior recurso de casación, el **Tribunal Supremo** pueda dejar sin efecto esta resolución. Desde el propio sindicato USO, uno de los actores de este proceso, ya anuncian a los tripulantes de cabina que podrán reclamar su derecho a ser reconocidos como trabajadores de Ryanair y a tener unas condiciones laborales equivalentes a aquellos contratados directamente por la aerolínea irlandesa, pues la diferencia salarial respecto a estos ronda entre el 40% y el 60%. Lidia Arasanz (USO-Ryanair) declaraba en relación a esta sentencia *"con la que se vuelve a evidenciar que el modelo "exitoso" de Ryanair es fraudulento y basado en el abuso, como han calificado ya diversas sentencias y resoluciones de Inspección. La justicia española le ha enviado un rotundo mensaje a Ryanair: no todo vale"*.