

## Los sindicatos europeos demandan a los accionistas de Ryanair un cambio de su modelo de negocio para garantizar los derechos de trabajadores y pasajeros

Madrid, 19 de agosto de 2018.- Los sindicatos españoles, USO y Sitcpla; el portugués, SNPVAC; los belgas CNE-CSC y LBC-NVK, y el italiano UIL FILT-CGIL han hecho llegar una carta a los accionistas de Ryanair en la que demandan soluciones que eviten más conflictos laborales en la aerolínea y un cambio en su modelo de negocio que respete la legislación europea y los derechos de sus trabajadores. La situación actual está perjudicando a los trabajadores, pasajeros y a la propia compañía irlandesa.

En el escrito, los sindicatos manifiestan su máxima disposición para negociar, pero esta pasa por un diálogo en la que estén representados los interlocutores designados por las organizaciones sindicales, ya que la empresa insiste en designar a los representantes sindicales y hace de ello un caballo de batalla, ilegal en la legislación española (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

A pesar de que se han firmado acuerdos de lo que Ryanair denomina “reconocimiento de los sindicatos” en algunos países, como Alemania o Italia, no ha habido ningún avance ni se ha firmado ningún convenio colectivo que proteja los derechos de los trabajadores dentro de la legislación local. Este sistema de “reconocimiento sindical” en nuestro país se regula en elecciones sindicales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, elecciones que Ryanair impide en tanto que no aplica la legislación local.

Asimismo, en la carta se reitera la práctica laboral que ejerce la dirección de Ryanair sobre sus empleados: acoso como herramienta de gestión; sanciones a trabajadores de baja médica; envío de cartas intimidatorias a los trabajadores que han ejercido su derecho a huelga y amenazas con recortar empleos en los países donde se han convocado paros. “Esta política de recursos humanos tiene aspectos similares a organizaciones mafiosas y regímenes dictatoriales, anacrónicos en un sector regulado a nivel europeo basado en la seguridad y la comunicación fluida entre trabajador y aerolínea con objeto de impedir accidentes” declara Ernesto Iglesias, responsable de Vuelo de USO Sector Aéreo.

Por ello, consideran que la actual dirección de la compañía no tiene la sensibilidad adecuada ante la realidad laboral de sus empleados, ni la confianza por parte de estos para realizar los cambios necesarios que pongan fin a la continua vulneración de derechos a los que se ven sometidos.

Además, advierten que “los trabajadores no se darán por vencidos hasta que la empresa cambie” y claman para que los accionistas tomen parte en esta situación y contribuyan a la resolución del conflicto.