

LEGAL



Caso Ryanair

¿Puede una empresa renegociar a la baja las condiciones laborales de su plantilla?

Se trata de una práctica legal, pero estrictamente regulada

No se puede pactar un sueldo inferior al SMI o la renuncia a la antigüedad

IRENE CORTÉS
MADRID

Hace apenas unos días, la aerolínea irlandesa Ryanair anunció que mantendrá su base en el aeropuerto de Girona tras haber llegado a un acuerdo con sus trabajadores para rebajar sus condiciones laborales. Entre las medidas pactadas, se encuentra el cambio del tipo de contrato, de fijo a fijo discontinuo, y la renuncia de los empleados a su antigüedad. Además, los tripulantes de cabina pasarán a formar parte de la categoría laboral de agentes de servicio al cliente.

Más allá de las dudas que han surgido en torno al procedimiento concreto seguido por Ryanair, lo cierto es que la modificación a la baja de las condiciones de los empleados es una práctica o priori legal. Introducida en la reforma laboral de 2012, esta vía nació con la intención de evitar los despidos en tiempos de crisis. Pero no todo vale: los procesos de estas características están estrictamente regulados y la ley fija severos límites a la actuación empresarial.

Para empezar, el Estatuto de los Trabajadores (ET) prevé, en su artículo 42, el cauce a seguir cuando la compañía quiere minorar las condiciones laborales fijadas en los contratos de la plantilla. Este precepto permite renegociar la jornada de trabajo, el horario, el salario o las funciones asociadas a un puesto. No obstante, la ley concreta una serie de potestades y derechos laborales a las que el trabajador no puede renunciar "ya que tienen un carácter indisponible", según explica Víctor Canálda, abogado laboralista.

Por lo tanto, la empresa nunca podrá modificar determinados aspectos



del contrato de sus empleados, como vacaciones, permisos, conciliaciones o excedencias, de tal forma que las nuevas condiciones sean inferiores a las estipuladas en el ET o el convenio colectivo de cada sector. "Si la ley prevé 30 días naturales de vacaciones, el pacto de minoración jamás podrá realizarse por debajo de ese número", describe en este sentido el letrado.

Por esa misma regla, Antonio Pedrajas, socio director de Abdón Pedrajas, resalta que la compañía no puede pactar rebajas de salarios por debajo del salario mínimo interprofesional (SMI), o forzar a su plantilla a renunciar a la antigüedad o a la indemnización en caso de despido. "Se trata de derechos irrenunciables", resume.

Un acuerdo de este tipo "podría ser declarado nulo si concurren vicios en el consentimiento del trabajador", subraya Elena Piqueras, responsable de

laboral de Montero Aramburu en Canarias. Este escenario viene regulado en el Código Civil y hace referencia a actuaciones dolosas, violentas, intimidatorias "o que provoquen error en una de las partes", aclara la abogada.

Obligación de negociar

Para llevar a cabo una modificación de las condiciones laborales del personal, no siempre es necesaria una negociación previa con los representantes legales de los trabajadores. "La interacción con los sindicatos viene determinada en función del número de trabajadores afectados por los cambios", matiza Pedrajas.

En las plantillas de hasta cien empleados, el límite de trabajadores afectados es diez; mientras que las compañías de entre cien y trescientas personas no necesitarán negociar con los sindicatos cuando los cambios contractuales involucran a menos del 10%

Imagen de una de las huelgas protagonizadas por empleados de Ryanair. GETTY IMAGES

de la plantilla. En las organizaciones más pobladas, el techo para esquivar el reunirse con la representación laboral está fijado en 30 empleados.

Al superar estos límites y no cumplir con el consecuente deber de negociación, la empresa "estaría atentando contra el derecho fundamental a la libertad sindical y a la negociación colectiva", concluye Pedrajas. En esta misma línea resolvió el Tribunal Supremo en 2016 cuando rechazó que varias entidades bancarias pudieran aplicar unilateralmente un plan de bajas voluntarias que supuso el cese de más de 600 empleados. La Sala consideró que se había vulnerado el derecho a la libertad sindical de los representantes de los trabajadores, por lo que anuló los pactos firmados y fijó una indemnización de 1.500 euros para los demandantes (en este caso, los sindicatos).

La obligación de negociar depende del número de empleados afectados

Si hay vicio en el consentimiento del trabajador, el acuerdo podría ser declarado nulo

Otros supuestos

► **Convenio colectivo.** El Estatuto de los Trabajadores permite a las empresas modificar las condiciones fijadas en el convenio concreto del sector "siempre que cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción". En este caso, la vía a seguir viene estipulada en el artículo 82, y permite "insular" lo fijado en este texto cuando las materias modificadas estén relacionadas con asuntos específicos (jornada de trabajo, el horario, el salario o las funciones, etcétera) y no contradiga los mínimos del ET. El proceso exige, además, que haya una negociación previa con los representantes legales de los trabajadores.

► **Bajas y reducciones de jornada.** En el caso de que la decisión implicara prescindir de varios o todos los empleados durante un tiempo (con la consecuente prestación por desempleo) o reducir la jornada en un porcentaje, "el proceso deberá articularse a través de un Expediente de regulación temporal", explica Víctor Canálda. En este supuesto, sigue presente el deber de la empresa de negociar de buena fe con los sindicatos, lo cual legitimaría cualquier renuncia o reducción de derechos, de forma más o menos temporal, "siempre que hubiera alguna contraprestación para los intereses de la plantilla", concluye el letrado.