

Diálogo social y negociación colectiva en el sector de la aviación civil durante la pandemia de COVID-19

(Versión traducida y adaptada por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)

Resumen ejecutivo

Introducción

Este informe analiza el papel del diálogo social y la negociación colectiva a la hora de abordar los retos en el sector de la aviación civil durante la pandemia. También explora cualquier cambio en el diálogo social existente y/o en los procesos de negociación colectiva a nivel nacional en respuesta a COVID-19. La investigación incluyó una revisión bibliográfica para caracterizar y contextualizar la estructura del sector de la aviación civil cuando sobrevino la pandemia, y un análisis de la información recopilada a través de la Red de Corresponsales de Eurofound.

Contexto político de la UE

La pandemia de COVID-19 ha golpeado con especial dureza al sector de la aviación civil de la UE en términos de operaciones empresariales, empleo y condiciones de trabajo. En muchos Estados miembros, la pandemia ha arrojado luz sobre las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, **a menudo precarias**, de la mano de obra del sector de la aviación, **un problema constante desde la liberalización de la industria europea de la aviación civil en la década de 1990.** La liberalización del sector desencadenó un nuevo entorno competitivo, que hizo necesario que todos los participantes en el mercado redujeran costes, y en particular los laborales.

En el subsector del transporte aéreo de pasajeros, el aumento de la competencia ha dado lugar a compañías aéreas de bajo coste con modelos de negocio dirigidos principalmente a reducir los costes laborales y racionalizar los procedimientos operativos. Las aerolíneas

nacionales han tenido que consolidar sus operaciones, a menudo mediante fusiones y adquisiciones y reestructuraciones internas. **Esta evolución ha contribuido a la aparición y propagación de formas atípicas de empleo, como el falso autoempleo, el trabajo a través de agencias de trabajo temporal, los contratos de cero horas y los sistemas de pago por vuelo.** Estos tipos de empleo se asocian a menudo con efectos negativos sobre los salarios y las condiciones de trabajo. **La diversidad de actividades y ocupaciones del sector y la correspondiente fragmentación de la representación de los intereses colectivos y de las relaciones laborales han dificultado la elaboración de normativas sectoriales.**

Principales resultados

Tras el inicio de la pandemia de COVID-19 y la introducción de restricciones de salud pública, el diálogo social se intensificó para atenuar los efectos negativos sobre el empleo y sobre la industria de la aviación civil en su conjunto. **La participación de los interlocutores sociales en las políticas introducidas para hacer frente a estos retos ha variado según los países europeos.** En los países con instituciones de relaciones laborales bien establecidas y una larga tradición de cooperación entre los interlocutores sociales, el diálogo social y la negociación colectiva han demostrado su eficacia. Esto es especialmente cierto en los países que representan el grupo del corporativismo organizado¹ (Dinamarca, Finlandia, Alemania, Noruega y Suecia) y el grupo de la cooperación social (Austria, Bélgica, Luxemburgo y Países Bajos). En estos países, los interlocutores sociales han contribuido a salvaguardar las empresas y el empleo en el sector de la aviación civil mediante la preparación conjunta de paquetes de rescate y planes de mantenimiento del empleo, a menudo adaptados al sector y aplicados adecuadamente.

Del mismo modo, en algunos de los países que representan **el grupo de gobernanza asociativa centrada en el Estado** (Francia, Italia, Portugal, Eslovenia y España), **las estructuras estables de diálogo social en el sector han facilitado resultados positivos.** Por ejemplo, en Francia se

¹ Las diferencias entre países en los modelos de relaciones laborales se han analizado utilizando tipologías basadas en enfoques teóricos centrados en los regímenes nacionales de producción y empleo (Visser, 2009) y en tipologías que exploran la diversidad específicamente entre países en términos de democracia industrial (Eurofound, 2018). Esta última clasificación se basa en una combinación de indicadores "normativos" (la cantidad de información facilitada a los representantes de los trabajadores) e indicadores "contextuales" (la intervención del Estado en la negociación colectiva) y se utiliza al diferenciar los regímenes nacionales de relaciones laborales. Encontrará más información al respecto en el capítulo 2.

aplicaron varios regímenes de jornada reducida y **en España se celebraron acuerdos sobre salvaguardias del empleo.**

Algunos países con estructuras de relaciones laborales menos desarrolladas, como Bulgaria y Croacia, también pudieron utilizar el diálogo social para aplicar medidas eficaces de mantenimiento del empleo. Sin embargo, en varios países el diálogo social no contribuyó a mitigar los efectos negativos de la pandemia. En Grecia y Hungría, el diálogo social a nivel industrial o empresarial se debilitó considerablemente o no tuvo lugar en absoluto porque los interlocutores sociales fueron marginados por el gobierno y no pudieron participar en el proceso de toma de decisiones. En Estonia y Lituania faltan interlocutores sociales a nivel sectorial, que representen tanto a los empresarios como a los trabajadores, por lo que no se pudo lograr un diálogo social eficaz.

El estudio no identificó cambios sustanciales en términos de nuevas instituciones o procesos de diálogo social. Sin embargo, lo que puede observarse **en muchos países es que el diálogo social aborda un abanico de temas más amplio** que los que tradicionalmente entraban dentro de su ámbito de aplicación, como el salario y el tiempo de trabajo. Desde el comienzo de la pandemia, los interlocutores sociales han participado (ya sea mediante consultas periódicas, negociaciones activas o en la fase de aplicación) **en medidas para promover el mantenimiento del empleo, incluidos los regímenes de jornada reducida; para mantener la liquidez de las empresas sustancialmente afectadas por la crisis; y para apoyar a los trabajadores en caso de despidos colectivos inevitables.** Las complejas cuestiones relacionadas con el trabajo a jornada reducida y otros regímenes de mantenimiento del empleo se han negociado a menudo en un marco tripartito, aprovechando así la experiencia específica del sector de los interlocutores sociales.

Por último, a pesar de que el diálogo social suele funcionar bien y ser productivo, el poder de negociación de los empleados de la aviación civil ha disminuido en gran medida durante la pandemia. **En tiempos de crisis económica, el equilibrio de poder entre los dos lados de la industria tiende a inclinarse hacia los empresarios, que en consecuencia pueden forzar a los empleados a negociar concesiones.** Este cambio en el equilibrio de poder, combinado con el establecimiento gradual de los modelos empresariales de bajo coste en el sector, **ha animado a los sindicatos a seguir una estrategia más conflictiva, incluso en países con una larga tradición de colaboración social y paz social.** El efecto de estos cambios en el panorama de

las relaciones laborales y su papel en el futuro del diálogo social en el sector no están del todo claros en este momento. Este informe muestra que el diálogo social ha sido bastante eficaz a la hora de conjurar las amenazas inmediatas que plantea la pandemia; sin embargo, no ha abordado las cuestiones fundamentales relacionadas con las precarias condiciones de trabajo derivadas de un entorno empresarial cambiante en el sector.

Indicadores políticos

- Los retos sin precedentes planteados por el COVID-19 **han demostrado que el diálogo social y la negociación colectiva pueden influir positivamente en cuestiones que tradicionalmente no entran en su ámbito de aplicación**, como el mantenimiento del empleo, los despidos colectivos y el mantenimiento de la liquidez de las empresas afectadas por la pandemia. Por lo tanto, los sindicatos y las organizaciones patronales deben participar también en la elaboración de políticas que aborden cuestiones cruciales como la orientación futura de la industria o la reforma de la normativa en materia de sostenibilidad social y ecológica y condiciones de trabajo.
- **La pandemia ha exacerbado la precariedad del empleo y las condiciones laborales existentes en el sector de la aviación civil, reduciendo el atractivo del sector para los trabajadores potenciales.** La negociación colectiva y el diálogo social a nivel nacional pueden contribuir a abordar esta cuestión.
- **La marcada fragmentación del panorama de las relaciones laborales y de los interlocutores sociales en el sector**, incluso a través de rivalidades entre sindicatos en algunos países, **ha resultado perjudicial** en el extraordinario contexto de la pandemia COVID-19. **La reducción de las desigualdades en el empleo y las condiciones de trabajo en el sector puede contribuir a reducir la fragmentación y a reforzar la coordinación** de las estrategias de los interlocutores sociales para hacer frente a las situaciones de crisis.

Conclusiones

La pandemia del COVID-19 ha golpeado con especial dureza a la industria de la aviación civil de la UE en términos de operaciones comerciales y, en consecuencia, en términos de empleo. Mientras que el sector se ha visto afectado por descensos drásticos (temporales) del volumen

de negocios casi por igual en todos los países, **las repercusiones en el empleo han variado considerablemente de un país a otro, dependiendo de la capacidad de los gobiernos nacionales y de los interlocutores sociales para mitigar los efectos negativos de la crisis en las empresas y los trabajadores.** Puede observarse que la pandemia ha puesto de relieve la precariedad de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo de muchos trabajadores, una cuestión que surgió a raíz de la liberalización de la industria europea de la aviación civil en la década de 1990. **Los trabajadores con relaciones laborales atípicas fueron los primeros en ser despedidos en despidos colectivos** impulsados por la pandemia en varios Estados miembros.

Papel de los interlocutores sociales durante COVID-19

El informe analiza el papel de los interlocutores sociales a la hora de abordar los retos creados o exacerbados por la pandemia COVID-19 en el sector de la aviación civil. Este análisis muestra que, en términos formales, **la forma más frecuente de participación de los interlocutores sociales fue a través de iniciativas extraordinarias de negociación sobre cuestiones específicas derivadas de la pandemia o exacerbadas por ella.** Estas intervenciones de los interlocutores sociales se produjeron en 22 Estados miembros y **ponen de relieve la importancia de intensificar el diálogo social en tiempos de crisis,** a menudo debido a la necesidad de reducir las repercusiones negativas de las restricciones de salud pública sobre la economía y el empleo en el sector.

Las rondas de negociación periódicas demostraron ser importantes para tratar las cuestiones pertinentes durante la pandemia. **En las prácticas de diálogo social y negociación colectiva se observaron diferencias significativas entre países.** En los países nórdicos, que forman parte del grupo del corporativismo organizado, unas organizaciones de interlocutores sociales fuertes y con una capacidad considerable para regular cuestiones acuciantes tanto en la negociación ordinaria como en la extraordinaria resultaron muy importantes para salvar empresas y, por tanto, para conservar el empleo en el sector.

En los países agrupados en el régimen de colaboración social, las estructuras de relaciones laborales sólidas y bien establecidas no siempre beneficiaron al sector de la aviación civil, ya que el modelo nacional estándar de negociación multiempresarial no se aplica necesariamente a este sector. Por ejemplo, en Austria y los Países Bajos, el modo

predominante de relaciones laborales en el sector de la aviación civil es la negociación a nivel de empresa, que resultó conflictiva en los casos de la aerolínea austriaca Laudamotion y la aerolínea neerlandesa KLM.

En cambio, en Francia y **España**, que forman parte del grupo de **gobernanza asociativa centrada en el Estado**, el buen funcionamiento de las estructuras de diálogo social en el sector se tradujo en la aplicación con éxito de regímenes de jornada reducida (Francia) y de **planes de mantenimiento del empleo y de formación (España)**. En los países con sistemas de relaciones laborales menos desarrollados, la intensificación del diálogo social contribuyó a salvaguardar el empleo en el sector a través de sistemas sectoriales de compensación salarial (Bulgaria) y sistemas de jornada reducida (en Croacia, para Croatia Airlines).

Sin embargo, la intensificación del diálogo social no siempre ha supuesto una mejora de las relaciones bilaterales entre los interlocutores sociales. En varios casos, los interlocutores sociales no han logrado encontrar una solución y los asuntos se han llevado posteriormente a los órganos de arbitraje o a los tribunales, como en los casos de la irlandesa Aer Lingus y la maltesa Air Malta. En Grecia y Hungría, los interlocutores sociales fueron en gran medida marginados por el gobierno y no pudieron aunar fuerzas, mientras que en Estonia y Lituania faltan interlocutores sociales al menos en un lado del sector.

Cambios en el diálogo social y la negociación colectiva

El informe ha explorado **en qué medida el diálogo social y la negociación colectiva existentes** en el sector de la aviación civil en los Estados miembros y Noruega **se adaptaron o modificaron para hacer frente a los retos planteados por la pandemia**. Aunque los resultados del estudio no han identificado cambios sustanciales en términos de instituciones de relaciones laborales, actores o procedimientos estándar, **sí han mostrado que en varios países se ha producido una evolución en los temas cubiertos por el diálogo social**, ya que los interlocutores sociales han estado tratando temas más allá de los tradicionales.

Un estudio reciente indica que el diálogo social durante la pandemia **se ha centrado principalmente en ámbitos en los que los interlocutores sociales suelen concentrar sus actividades: la regulación de cuestiones relacionadas con el empleo, como el salario y el tiempo de trabajo** (Brandl, 2021). Los resultados del análisis de las contribuciones nacionales corroboran estas conclusiones en la medida en que la negociación colectiva formal giró

normalmente en torno a cuestiones salariales y de tiempo de trabajo durante la pandemia (incluidas las rondas de negociación inducidas por la pandemia y que tuvieron lugar fuera de las rondas regulares). Sin embargo, la negociación salarial supuso reducciones salariales temporales a cambio de una garantía de empleo o de una reducción de los despidos de trabajadores como consecuencia de la caída de las operaciones. **Suecia fue la única excepción; allí se lograron aumentos salariales.**

Aparte de estas cuestiones "tradicionales", los interlocutores sociales de la aviación civil también participaron en negociaciones o procedimientos de consulta sobre cuestiones no tradicionales. Como se indica en el informe, **se consultó periódicamente a los interlocutores sociales, que negociaron activamente y aplicaron medidas destinadas a mantener el empleo, incluidos los regímenes de jornada reducida, el mantenimiento de la liquidez de las empresas afectadas sustancialmente por la crisis sanitaria y la prestación de apoyo en caso de despidos colectivos inevitables** (o ya ejecutados). Sin embargo, las medidas destinadas a mantener la liquidez de las empresas fueron en su mayoría impuestas unilateralmente por las autoridades sin la participación de los interlocutores sociales o introducidas con una participación sólo marginal de los interlocutores sociales a través de procedimientos de información y consulta. Por el contrario, las medidas relacionadas con el mantenimiento del empleo y los regímenes de jornada reducida, así como las normativas en torno a la cuestión de los despidos colectivos, fueron negociadas en su mayoría directamente por los interlocutores sociales en entornos bipartitos o tripartitos.

Retos actuales y futuros para el sector de la aviación civil

El informe también llama la atención sobre cuestiones, exacerbadas por la pandemia, para las que los interlocutores sociales no pudieron encontrar soluciones conjuntas o que sólo se abordaron parcialmente. **La cuestión más acuciante es que la pandemia de COVID-19 ha ejercido una mayor presión sobre los sueldos y salarios del sector. Esto se ha sumado a la caída de los niveles salariales medios** en los últimos 15 años entre todos los grupos profesionales del sector, **debido sobre todo a la aparición de diversas formas de empleo atípico vinculadas al aumento de la competencia y a modelos empresariales centrados en estrategias de bajo coste.**

El sector es muy heterogéneo tanto en términos de actividades empresariales como de ocupaciones, lo que se refleja en la **pronunciada fragmentación del panorama de las relaciones laborales en el sector**. Esto significa que **los sindicatos sectoriales a menudo no pueden lograr estrategias y negociaciones colectivas coordinadas para toda la industria**.

La **rivalidad intersindical**, como se ha observado en Irlanda y Polonia, también puede convertirse en un problema en otros países, dado el contexto de un mercado laboral global endurecido por los despidos colectivos que afectan a miles de personas en toda la UE.

Además, el poder de negociación de todos los grupos profesionales del sector de la aviación civil -incluidos los pilotos, relativamente bien pagados- ha disminuido desde el inicio de la pandemia en muchos Estados miembros. Hay dos razones principales para ello: la primera está relacionada con la propia pandemia, mientras que la segunda se refiere a las tendencias generales del mercado laboral y empresarial desde la liberalización del sector de la aviación en la década de 1990. **En tiempos de crisis económica, el equilibrio de poder entre los dos lados de la industria tiende a inclinarse a favor de los empresarios, que tienen el poder de dar a elegir a los empleados entre un salario más bajo y el despido**. Esta situación suele conducir a la negociación de concesiones, como puede observarse en el sector en prácticamente todos los Estados miembros. La aparición de las compañías aéreas de bajo coste y el establecimiento de sus modelos de negocio basados en el recorte de los costes laborales está obligando a los sindicatos a optar por **estrategias más agresivas**, incluso en aquellos países con una larga tradición de paz social y colaboración social.

Más allá del objetivo inmediato de superar la crisis económica del sector desencadenada por la pandemia del COVID-19, hay toda una serie de retos a medio y largo plazo que deberán abordarse en los próximos años. Aparte de la cuestión del establecimiento de normas mínimas de empleo en el sector a escala de la UE, **es necesario hacer que la industria de la aviación sea más sostenible en términos de tecnología e innovaciones respetuosas con el medio ambiente**, desde combustibles alternativos hasta nuevos sistemas de propulsión y tecnologías aeronáuticas. A este respecto, la capacidad reguladora de los responsables políticos a escala mundial, europea y nacional será decisiva, y podría beneficiarse de la participación de los interlocutores sociales sectoriales.