

# LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE AÉREO TRAS EL COVID-19\*

RAFAEL GÓMEZ GORDILLO  
*Profesor Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad Pablo de Olavide, Sevilla

PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Sevilla

MAGDALENA NOGUEIRA GUASTAVINO  
*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad Autónoma de Madrid

JESÚS CRUZ VILLALÓN  
*Catedrático de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Sevilla

## EXTRACTO

**Palabras clave:** Transporte aéreo; cierre del espacio aéreo; COVID-19; relaciones laborales

La epidemia provocada por la COVID-19 generó efectos muy importantes sobre el conjunto de las actividades económicas, pero alguna de ellas, como las vinculadas al transporte aéreo de pasajeros, sufrió una paralización casi general. El artículo estudia el impacto que las restricciones al tráfico aéreo y las medidas de apoyo han provocado sobre las empresas, el empleo y las condiciones de trabajo de las personas que prestan servicio en el sector del transporte aéreo de pasajeros en nuestro país.

## ABSTRACT

**Key words:** Air transport; airspace closure; COVID-19; labor relations

The epidemic caused by COVID-19 had very significant effects on all economic activities, but some of them, such as those linked to air passenger transport, suffered an almost general stoppage. The article studies the impact that air traffic restrictions and support measures have caused on companies, employment and the working conditions of people who provide services in the passenger air transport sector in our country.

\* El presente Informe referido a la situación española constituye un primer avance del resultado del proyecto *Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown* (VIRAL) VS/2021/0188, financiado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, del que forman parte los autores como investigadores españoles e integrado por otros investigadores de Universidades de Alemania, Dinamarca, Francia, Irlanda, Italia y Polonia, además de la propia España, bajo la coordinación de la profesora Fausta Guarriello de la Universidad Chieti-Pescara (Italia).

## ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN
2. LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE AÉREO ANTES DEL COVID-19
  - 2.1. La estructura empresarial y sus organizaciones
  - 2.2. Las organizaciones sindicales del sector y la estructura de la negociación colectiva
3. LAS RELACIONES LABORALES DURANTE Y DESPUÉS DEL COVID-19
  - 3.1. La estructura empresarial
  - 3.2. Los efectos sobre el empleo
  - 3.3. Los efectos sobre las condiciones de trabajo
  - 3.4. Los efectos sobre el sistema de relaciones laborales
4. CONCLUSIONES

## 1. INTRODUCCIÓN

Las enfermedades infecciosas son factores de cambio que tienen un gran impacto y generan incertidumbres en el conjunto de la actividad económica y, en particular, en determinados sectores empresariales como el del transporte aéreo de pasajeros<sup>1</sup>. En anteriores episodios, las pandemias alcanzaron el punto máximo de deterioro de la actividad en períodos de uno a tres meses, una vez superado este marco temporal se retornó al nivel anterior al brote en un período de entre seis y siete meses. Sin embargo, en el caso de la COVID-19 las previsiones indicaron, y la experiencia ha evidenciado, que la recuperación económica se demoraría más de seis meses<sup>2</sup>.

El Instituto Nacional de Estadística ha confirmado que el freno de la actividad económica, como resultado de las restricciones a la movilidad derivadas de la COVID-19, afectó especialmente al sector del transporte<sup>3</sup>. En el primer trimestre de 2020 y, sobre todo, en el segundo, los indicadores de actividad del sector servicios mostraron caídas históricas en la cifra de negocios, encontrándose el transporte entre los servicios más afectados y, dentro de éste, la caída más pronunciada correspondió al transporte aéreo. En concreto, si en el año 2019 el transporte aéreo español facturó aproximadamente 12.985 millones de euros<sup>4</sup>, en el año 2020 la facturación anual cayó hasta los 5.187 millones de euros<sup>5</sup>, lo que supone una reducción del 60 %. Sin embargo, apenas se levantaron las restricciones se

<sup>1</sup> Asociación de Transporte Aéreo Internacional (IATA) (2018). *Future of the airline industry 2035*, p. 13.

<sup>2</sup> Pierce, B. (2020). *COVID-19: Updated Impact Assessment*, IATA, 24 de marzo., presentación n° 9, quien añade que todas las pandemias anteriores tuvieron forma de V aguda, pero que no hubo recesión.

<sup>3</sup> INE. Boletín informativo 07/2020.

<sup>4</sup> [https://www.ine.es/prensa/eess\\_2020\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/eess_2020_d.pdf)

<sup>5</sup> [https://www.ine.es/prensa/eess\\_2020\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/eess_2020_d.pdf)

inició un proceso de fuerte recuperación, de modo que, en términos mensuales, la facturación que en agosto de 2021 fue de 95,65 millones, se elevó hasta los 180,98 millones en el mismo mes de 2022, lo que viene a representar casi el doble de los resultados<sup>6</sup>. Correlativamente a lo anterior, la pérdida de viajeros durante el segundo trimestre del año 2020 en el transporte aéreo fue la mayor dentro de la UE respecto al mismo periodo del año anterior (61,6 millones menos de viajeros), lo que representa una caída del 98,5 % respecto al mismo trimestre del año anterior<sup>7</sup>. Esa cifra también comenzó a recuperarse apenas se levantaron las restricciones derivadas de la pandemia. De este modo, mientras que en el año 2020 el número de pasajeros fue de 58,69 millones, en 2021 se elevó a 93, y ya sólo en el período enero-agosto de 2022 la cifra alcanzó prácticamente los 132 millones<sup>8</sup>.

Con datos de AENA, durante 2021, ya en período de recuperación de la normalidad en la movilidad, el número de pasajeros de las principales compañías aéreas aumentó considerablemente respecto al año 2020. Ryanair se mantuvo como la aerolínea líder en España en número de pasajeros: 23,5 millones de pasajeros, frente a los 13,5 millones del año anterior. Vueling e Iberia se situaron en segunda y tercera posición, respectivamente, con aumentos del 74,21 % (de 12,8 millones a 22,3 millones) y del 58 % (de 6,2 millones a 9,8 millones), en relación con el año anterior. Air Europa, Binter, Iberia Express y Air Nostrum también experimentaron incrementos muy similares: 1,1; 1,7; 2 y 1,8 millones, respectivamente.

Según datos del Ministerio de Transporte, en el período enero-junio de 2022, el movimiento total de pasajeros en los aeropuertos españoles reflejó un porcentaje de incremento del 287,7 % en la comparación entre 2021 y 2022, pero si el período de análisis se extiende entre 2019 y 2022, la variación porcentual en el movimiento total de pasajeros en los aeropuertos españoles refleja un resultado negativo de -17,9 %. Esto significa que, si bien la situación y actividad del sector ha experimentado una notable mejoría, sin embargo, las cifras no son aún equiparables a las previas a la pandemia.

El grupo de empresa de Iberia y Vueling (IAG) reportaba beneficios en el segundo trimestre del año (2022), gracias a la recuperación del tráfico; de esta forma, las pérdidas del semestre se reducían a 654 millones; frente a las pérdidas de 967 millones del año 2021 en el mismo periodo, lo que significa que los ingresos están ya sólo un 28 % por debajo de los prepandemia. El primer semestre de 2022, no obstante, aún quedaba lastrado por la mala evolución del primero, que coincidió con el estallido de la guerra en Ucrania y los momentos finales de la pandemia.

<sup>6</sup> <https://www.ine.es/consul/serie.do?d=true&s=IAS2532&nult=15>

<sup>7</sup> Dato también confirmado por Eurofound, *Social dialogue and collective bargaining in the civil aviation sector during the Covid-19 pandemic*, 2022, pag. 15.

<sup>8</sup> Informes del Transporte aéreo en España. Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

Estos mejores datos en el segundo periodo se deben a la recuperación del tráfico y las buenas expectativas que había entonces de cara al verano. Hasta junio IAG alcanzó el 72 % de la capacidad que había operado en el mismo periodo de 2019 y para el resto de 2022 se prevé alcanzar el 80 % en el tercer trimestre y el 85 % en el cuarto trimestre. Las buenas previsiones, sin embargo, están marcadas por algunas incertidumbres; el incremento del precio del combustible, por la guerra de Ucrania, es una de ellas. Según IAG, los gastos de combustible aumentaron 2.069 millones, hasta 2.566 millones.

## **2. LAS RELACIONES LABORALES ANTES DEL COVID-19**

### **2.1. La estructura empresarial y sus organizaciones**

La estructura empresarial en la aviación comercial se caracteriza por una importante pluralidad de entidades, tanto en lo que refiere a las compañías aéreas, en el sentido estricto del término, como en lo que hace referencia al número de empresas que se incorporan a la cadena de valor del sector.

Las principales aerolíneas por volumen de pasajeros en 2019 serían las siguientes

RYANAIR (43.704.621)

IBERIA (16.982.210 Iberia + 6.238.218 Iberia Express)

VUELING (29.076.503)

EASYJET (17.860.171)

AIR EUROPA (13.075.556)

TUI Group (10.150.729)

Norwegian (8.333.619)

Jet2.com (8.035.409)

Eurowings (5.617.964)

Aunque existe una asociación que integra al conjunto de las compañías aéreas, Asociación de Líneas Aéreas (ALA), la misma no asume labores de participación activa en la esfera de las relaciones laborales en el sector<sup>9</sup>. Por el contrario, en el transporte aéreo tradicionalmente ha predominado la negociación colectiva de ámbito empresarial, con escaso protagonismo de la negociación sectorial. Los actores principales desde esta perspectiva son las propias compañías aéreas, que

<sup>9</sup> <https://www.alaspain.com>

diseñan sus propias políticas laborales, sin perjuicio de que exista un cierto grado de convergencia, pues se trata de un sector con una importante normativa común de referencia y desafíos futuros también comunes.

La normativa europea sobre liberalización del transporte aéreo de pasajeros ha tenido un enorme efecto en la evolución del sector en España. Existen regulaciones no estrictamente laborales para el sector que inciden de manera indirecta sobre la gestión del sector desde esta perspectiva. Por ejemplo, la normativa de prevención de riesgos laborales y de seguridad, de importante impacto sobre lo laboral; la normativa sobre titulación académica de quienes deben realizar determinadas tareas en la actividad de la aviación comercial, especialmente por lo que se refiere a los pilotos; la normativa sobre jubilación obligatoria de pilotos, etc. Mucho más intensa y directa es la regulación laboral por lo que se refiere al control aéreo, tanto por lo que respecta al mayoritario sector público como al incipiente sector privado.

Todas las compañías aéreas con base en nuestro país son de capital privado. En algunas de ellas el peso del capital español es notable, pero en otras no. El Gobierno español durante las últimas décadas del pasado siglo ha privatizado la mayoría de las grandes empresas que formaban parte del sector público. La salida del capital público de Iberia permite afirmar que en nuestro país no existen compañías de bandera. Sin perjuicio de lo anterior, las ayudas públicas han tenido una importante función promocional y han alcanzado al conjunto de las empresas del sector, incluidas las compañías de *low cost*. Sin perjuicio de lo anterior, permanecen en manos del Estado la gran mayoría de las actividades de control del tráfico aéreo, así como la titularidad y gestión de los aeropuertos destinados a la aviación comercial.

Algunas de estas compañías podrían identificarse con el sector de *low cost*, aunque el resto no puede considerarse que sean estrictamente de gestión tradicional, pues o bien tienen filiales *low cost* (Iberia express), o bien están consorciadas con otras de *low cost* para ciertos trayectos, o bien presentan algunos perfiles próximos en algunos aspectos de semejanza al *low cost*. Algunas de estas compañías están integradas en un mismo grupo empresarial, como es el caso de Iberia y Vueling, que pertenecen al grupo liderado por British Airlines IAG, con repartos de ámbitos de actuación cada una de ellas, si bien externamente actúan como compañías plenamente autónomas.

Por lo que respecta a la actividad de Handling, la principal organización empresarial es ASEATA, que agrupa a las empresas dedicadas a proveer estos servicios para terceros, como Iberia y Groundforce<sup>10</sup>. Por su parte, otras empresas, como Ryanair e Easyjet, eran las principales operadoras en formato de auto-asistencia.

<sup>10</sup><https://aseata.es>

## 2.2. Las organizaciones sindicales del sector y la estructura de la negociación colectiva

En la estructura sindical del sector debe distinguirse entre los sindicatos más representativos de ámbito general y los sindicatos específicos del sector aéreo, que representan exclusivamente a determinadas categorías profesionales. Con carácter general, CCOO y UGT, como sindicatos más representativos a nivel estatal, tienen una presencia significativa en la cadena de valor del sector, aunque con escasa representatividad entre el personal de vuelo. SEPLA, por su condición de sindicato mayoritario en el colectivo de Pilotos de líneas aéreas, posee secciones sindicales en todas las aerolíneas<sup>11</sup>. SITCPLA, sindicato específico de quienes prestan servicios como Tripulantes de Cabina de Pasajeros, posee secciones sindicales en la mayoría de las aerolíneas<sup>12</sup>. STAVLA (Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas), es el sindicato de tripulantes de cabina más representativo en algunas aerolíneas como Iberia y Vueling<sup>13</sup>. En el ámbito del control aéreo hay una variedad de sindicatos, pero con diferencia el más representativo es USCA para los controladores del tráfico aéreo, tanto para la empresa pública que asume la gestión de la mayoría de la actividad (ENAIRE), como las empresas que gestionan las torres privatizadas<sup>14</sup>.

La afiliación en el sector de la aviación comercial en términos generales es mucho más elevada que la registrada en el resto de los sectores de la actividad económica. Ello se debe, entre otros factores, relacionados con el origen público del sector, a la preponderancia del convenio franja. En concreto, en el ámbito de los pilotos la tasa de sindicación, en algunas empresas como IBERIA alcanza el 100 %. En el resto de los ámbitos, la tasa de sindicación es también muy alta, comparativamente superior al resto de los sectores productivos y actividades económicas, aunque no se alcanzan esas cifras. A modo de ejemplo, también en IBERIA, el personal de tierra alcanza tasas de sindicación del 63,55 %, mientras que el personal de cabina muestra una tasa bastante inferior.

Las altas tasas de afiliación y la especificidad del transporte aéreo de pasajeros coadyuvan a garantizar un alto grado de cobertura de la negociación colectiva, que alcanza el 100 % de las empresas y de los trabajadores. Como excepción a este panorama, Ryanair mantiene un conflicto abierto con las representaciones sindicales de la mayoría de la plantilla, aunque ha alcanzado un acuerdo con los pilotos.

<sup>11</sup> <https://www.sepla.es/es/>

<sup>12</sup> <https://www.sitepla.es>

<sup>13</sup> <https://www.stavla.com>

<sup>14</sup> <https://www.usca.es>

La singularidad del sector del transporte aéreo de pasajeros en España resulta muy intensa tanto por lo que respecta a la evolución del sector como por lo que hace referencia al sistema de negociación colectiva. En este sentido, la práctica ausencia de convenios colectivos de sector determina la vigencia de un sistema de negociación colectiva extremadamente descentralizado, que pivota sobre dos ejes. De un lado, los convenios colectivos de empresa, que afectan a los trabajadores de tierra y, en algunos casos, a quienes que realizan las actividades de cabina (TCP). Por otro lado, los convenios colectivos para pilotos, que afectan únicamente a esta categoría profesional que forman parte de una misma empresa. Progresivamente, tanto los sindicatos más representativos a nivel estatal, como los sindicatos más representativos de pilotos han ido implantándose en estas empresas y replicando la estructura de la negociación colectiva heredada de IBERIA. Por ello, la reforma laboral de 2012, que entre otras materias modificaba la regulación legal de la estructura de la negociación colectiva, no ha producido un efecto relevante en este ámbito, pues ya se trataba de un sector dotado de un alto grado de descentralización. Incluso en aquellos ámbitos en los que predominaba la negociación de ámbito sectorial, la misma no se ha visto afectada por la preferencia aplicativa del convenio de empresa.

Adicionalmente, la liberalización del sector también ha permitido la entrada de numerosas empresas de *handling*, circunstancia que ha permitido la celebración de un convenio colectivo de sector para estas empresas. Sin embargo, en este punto parece que la reforma laboral de 2012 sí ha tenido un efecto destacable, pues algunas de las empresas que, en principio, podrían verse afectadas por el convenio sectorial mantienen su propio convenio de empresa.

Los enormes cambios operados en el sector objeto de análisis, con la entrada de nuevas empresas *low cost* y la privatización de Iberia, han provocado una transformación sin precedentes. Bajo la amenaza de la desaparición, las empresas tradicionales venían abordando importantes planes de reducción de costes con claro efecto en las condiciones de trabajo que venían disfrutando los trabajadores de Iberia. En este marco, la fuerte afiliación sindical ha permitido el desarrollo de numerosos procesos de negociación, conforme a los cuales se ha abordado un amplio proceso de reestructuración sin grandes conflictos. En paralelo, la irrupción de nuevas empresas, con estándares de condiciones de trabajo claramente inferiores, se ha visto favorecida por la inexistencia de representaciones de los trabajadores y por el alto grado de descentralización de la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, la transformación del sector no ha estado exenta de algunos conflictos de ámbito empresarial o inferior. En septiembre de 2019, Ryanair abordó un proceso de reestructuración en el conjunto del país en el que adopta la decisión de cerrar cuatro centros de trabajo y el despido colectivo de 150 pilotos. El sindicato SEPLA responde con la convocatoria de varios días de huelga. La fijación de unos servicios mínimos abusivos, según declaró posteriormente la Audiencia Nacional, minimizaron los efectos de la huelga. SEPLA ha denunciado



que Ryanair contrata a pilotos a través de las empresas interpuestas (Crewlink y Workforce) de las que es propietaria, que luego son puestos a disposición de la propia Ryanair. En algunos casos, estas concretas compañías contratan trabajadores “autónomos”, con sospechas de que pudieran ser falsos autónomos. En julio de 2021 se ha firmado un preacuerdo para comenzar a incorporar a la plantilla progresivamente de todos los pilotos que operaban como falsos autónomos. La misma compañía protagonizó otro conflicto con los TCP durante el verano de 2018 y el mes de enero de 2019. En esta ocasión, las personas pertenecientes a esta categoría profesional solicitaban la aplicación de la legislación laboral española.

Los conflictos en el sector del transporte aéreo de pasajeros afectaron también a otras empresas. En el caso de IBERIA, el personal de tierra del aeropuerto del Prat (Barcelona) convocó huelgas durante el mes de diciembre de 2017 y los meses de julio y agosto de 2018, con el objetivo, entre otros, de mejorar la estabilidad del empleo y la regulación de los turnos de trabajo. Similares problemas fueron abordados en los procesos de huelga que, durante el mes de marzo de 2017, tuvieron lugar en el aeropuerto de Gran Canarias. Pero quizás el conflicto más grave en esta empresa tuvo lugar entre noviembre de 2021 y marzo de 2013, en el que la dirección planteó el despido colectivo de casi 4.000 personas. El proceso se cerró con un acuerdo de mediación que determinó la extinción de 3.141 contratos. Por su parte, en la empresa VUELING los pilotos convocaron huelga en los meses de abril y mayo de 2018. A juicio del SEPLA, la empresa incumplía el convenio colectivo aplicable en el apartado de retribuciones. Pero quizás, el conflicto más emblemático ha sido el mantenido en el sector del control aéreo en el año 2010, que provocó el cierre del espacio aéreo y la militarización de las personas que prestaban servicio como controladores. El conflicto concluyó con un arbitraje que supuso una importante rebaja de sus condiciones salariales, con el correspondiente impacto de las tarifas que asumían las compañías aéreas a este proveedor de servicios aeronáuticos.

En este marco de transformación, tanto la aparición de nuevas empresas como la desaparición de la posición dominante y la privatización de la empresa pública que durante muchos años casi monopolizó el sector aéreo ha facilitado la pérdida del intenso poder de negociación que durante años han ejercido las organizaciones sindicales que forman parte de éste. En paralelo, el abuso de la fijación de servicios mínimos por parte del Gobierno en las huelgas del sector, por afectar a servicios considerados como esenciales, que ha recibido el reproche judicial en sucesivas ocasiones, ha debilitado aún más la posición de las representaciones sindicales en las empresas de gestión tradicional. Con relación al resto de empresas, si en el momento de su inserción en el sector mostraban la ausencia de representaciones sindicales facilitaba la fijación de condiciones de trabajo muy inferiores a las establecidas en Iberia, los trabajadores progresivamente han ido generando procesos de organización que han culminado con la celebración de procesos de conflictos colectivos y, en la mayoría de los casos, la mejora de las condiciones de trabajo



mediante la firma de convenios colectivos. Al margen de estas concreciones, las organizaciones sindicales presentes en la empresa Ryanair que pretende sustraerse a la aplicación de las normas laborales españolas, por vía de ubicar su actividad en Irlanda y aplicar la legislación de ese país, aunque ello se ha producido con oposición no sólo sindical sino también del Ministerio de Trabajo. En algunos casos, los sindicatos de pilotos de distintos países europeos han conseguido la firma de algunos acuerdos, si bien el resto de quienes prestan servicio en esta empresa no parece que hayan podido alcanzar sus reivindicaciones hasta la fecha.

### **3. LAS RELACIONES LABORALES DURANTE Y DESPUÉS DEL COVID-19**

#### **3.1. La estructura empresarial y sus organizaciones**

El número de las compañías aéreas existentes en España ha protagonizado un importante descenso. Si en el año 2019 operaron 201 compañías, en el año 2021 esta cantidad se redujo a 150<sup>15</sup>. Así, puede considerarse que la crisis provocada por el COVID-19 afectó gravemente al sector de la aviación en España, aunque es posible que influyeran también otros factores ya presentes con anterioridad.

El principal proceso de reestructuración empresarial que se ha producido en el sector, que aún no ha culminado, ha sido el que ha afectado al grupo IAG y a la empresa Air Europa. El grupo IAG (integrado por Iberia, Iberia Express, Vueling y British Airways), convirtió un préstamo de 100 millones concedido a Air Europa, en acciones de esta última aerolínea, asumiendo la condición de segundo mayor accionista de Air Europa (20 % de los títulos) con el objetivo final de controlar en breve el 100 % de Air Europa. Para ello debe conseguir la autorización de las autoridades europeas de competencia, esperando tener el plan de compra presentado para 2023. De obtener tal autorización el aeropuerto de Barajas se transformaría en el núcleo internacional de rutas hacia Latinoamérica.

#### **3.2. El impacto de la crisis del COVID-19 sobre el empleo**

Desde el punto de vista de la importancia del sector del transporte y el almacenamiento en la economía española, el porcentaje de trabajadores de este sector sobre el total de trabajadores ha oscilado, con tendencia ascendente, entre 4,7 % y el 5,2 % entre los años 2008 a 2020. Estos valores resultan muy similares a la media de los países de la UE-27. En términos absolutos, el número de trabajadores del sector del transporte aéreo en España ha experimentado un

<sup>15</sup> OTLE a partir de datos del INE (EPA). Última actualización, mayo 2022.

proceso de disminución desde los 53.400 trabajadores en 2019 hasta los 49.200 en 2021<sup>16</sup>.

Con carácter general, en nuestro país la pandemia ha provocado un efecto muy intenso sobre el empleo temporal que ha absorbido el grueso de la disminución de los puestos de trabajo. Por su parte, el empleo de duración indefinida se ha visto sometido a procesos de reorganización a resultas de la implantación del trabajo a distancia, de procedimientos de suspensión de contratos y reducción de la jornada, como alternativos a los despidos. Estas medidas han logrado contener la destrucción de empleo entre las personas contratadas por tiempo indefinido. Según datos de la Seguridad Social, en el conjunto del mercado de trabajo casi 900.000 afiliaciones habían desaparecido en la segunda quincena de marzo de 2022, a resultas de las primeras medidas frente a la COVID. El sector del transporte aéreo ha seguido la línea del resto de los sectores, teniendo en cuenta la menor tasa de contratación temporal que registra el sector respecto del resto del mercado de trabajo con la salvedad de los TCP. En todo caso, en términos comparativos la destrucción de empleo en el transporte aéreo ha sido menor que en otros sectores. En concreto, la destrucción de empleo en este sector se calcula en torno a los 40.000 puestos de trabajo, desagregados de la siguiente forma: British Airways 12.000, Lufthansa 10.000, SAS 7.000, Norwegian 4.200, Virgin Atlantic 3.200, Ryanair 3.000, Flybe 2.000, Wizz Air 1.000<sup>17</sup>.

Por otra parte, la mayoría de las diversas compañías aéreas se han beneficiado de estas medidas, especialmente a través de la modalidad más beneficiosa, que era la justificada por razones de fuerza mayor: Iberia (18.000 trabajadores afectos), Norwegian (casi 1.000 tripulantes de cabina afectados), Air Europa (unos 3.500 trabajadores), Ryanair (aproximadamente 1.500 trabajadores), Air Nostrum (348 tripulantes de cabina), EasyJet (700 trabajadores), Iberia Express (711 trabajadores) y Vueling (3.800 trabajadores). La utilización de la figura de los ERTE por fuerza mayor, a largo plazo y conforme se recuperaba la normalidad del tráfico aéreo, ha sido criticada por algunos colectivos de trabajadores desde dos perspectivas. Una inicial, reclamando la vuelta a procesos negociales con los representantes de los trabajadores (los ERTE por fuerza mayor no requieren consulta con tales representantes) al objeto de recuperar las condiciones de trabajo anteriores a la pandemia; otra, concerniente al peculiar uso de la figura entre los pilotos. Algunas compañías, dada las particulares características de los horarios y programaciones de las tripulaciones aéreas han aprovechado la previsión y finalidad de la institución para concentrar la mayoría del trabajo en jornadas reducidas. La inclusión o salida de estas medidas, además, se ha utilizado como mecanismo para que muchos trabajadores recuperen su ritmo habitual de trabajo, con un número de horas de

<sup>16</sup> OTLE a partir de datos del INE (EPA). Última actualización, mayo 2022.

<sup>17</sup> Hecho probado 2º de la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 18 de octubre de 2021, núm. 215/2021, AS\2021\1843.

vuelos similares a la prepandemia, pero con la diferencia de que tales horas se concentran en ciertos días y no a lo largo de todo el mes. Esta situación, lógicamente, limita las posibilidades del trabajador de *planificar su tiempo, conciliar e, incluso, conocer lo que van a percibir como salario y prestación por desempleo a fin de mes.*

Pese a la incertidumbre derivada de la guerra en Ucrania, la elevada inflación, el incremento del precio de la energía y el complicado panorama económico del otoño, las operaciones de vuelo en verano de 2022 han evolucionado de forma muy positiva. Ello ha supuesto el retorno al trabajo de la práctica totalidad de los trabajadores que se vieron afectados por las medidas de suspensión de contratos y de reducción de jornada, aunque no al extremo de recuperar por completo los niveles de empleo prepandemia. En estas circunstancias compañías como Ryanair tienen previsiones de incrementar sus plantillas. En concreto, esta compañía planea abrir un nuevo centro de formación de pilotos en España o Portugal, y prevé contratar 1.000 nuevos pilotos y 2.000 o 3.000 nuevos tripulantes de cabina y, en los próximos cinco años, crear 6.000 nuevos empleos. La apertura en Málaga de una nueva base de Easyjet en abril de 2021 supuso la creación de 100 nuevos puestos de trabajo.

### **3.3. Impacto sobre las condiciones de trabajo**

De manera general, además de los riesgos particulares que afecta al personal de cabina y los pilotos (exposición a radiaciones, desfases horarios, lesiones provocadas por los equipajes o carros, quemaduras con el material de cocina, comportamientos violentos de pasajeros –rabia aérea–), la pandemia ha afectado también a los lugares de trabajo del sector de la aviación, especialmente en ámbitos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores. En lo relativo a riesgos profesionales, se ha indicado que las anulaciones y restricciones que ha provocado la COVID-19, han podido generar un incremento de los niveles de estrés laboral en los trabajadores de la aviación civil<sup>18</sup>.

En España, durante la COVID-19 se adoptaron determinadas medidas destinadas a cuidar la salud y seguridad, de la población, en general, y de quienes debían prestar las actividades esenciales, en particular. El uso de equipos individuales de protección y de mascarillas fueron las medidas generalizadas.

Un Real Decreto ley de julio de 2020 incorporó una serie de medidas relacionadas con la reactivación económica en el sector de los transportes y la protección de la salud de los trabajadores y viajeros<sup>19</sup>. Tales actuaciones, de carácter

<sup>18</sup> OIT, Nota informativa sectorial, “La COVID-19 y la aviación civil”, 9 de abril de 2020., pág. 2.

<sup>19</sup> Real Decreto-ley 26/2020, de 7 de julio.

restrictivo, se dictaron en línea con las directrices operativas para la gestión de pasajeros aéreos y personal de aviación con relación a la pandemia COVID-19, adoptadas por la Agencia de la Unión Europea para la Seguridad de la Aviación (EASA) y el Centro para la Prevención y el Control de Enfermedades (ECDC). Las citadas previsiones han sido derogadas en agosto de 2022, en atención a la favorable evolución de la emergencia sanitaria, ha eliminado la obligatoriedad de la aplicación de las directrices operativas que se establecieron como recomendaciones en el ámbito de la Unión Europea. Se pretende con ello evitar la imposición de obligaciones adicionales a las exigibles en el ámbito de la Unión Europea, en un contexto de reactivación del sector y del turismo asociado al periodo vacacional.

La obligatoriedad del uso de las mascarillas por los mayores de seis años como medida general en todos los espacios, incluyendo específicamente el transporte aéreo. La medida se ha ido flexibilizando en ciertos ámbitos y espacios, pero en la actualidad se sigue manteniendo su obligatoriedad en el transporte aéreo.

Desde otra perspectiva, la recuperación del tráfico aéreo está provocando grandes retrasos y cancelaciones de vuelos que, según EASA (Agencia Europea de Seguridad Aérea) afecta directamente al nivel de fatiga de las tripulaciones de vuelo. Recomienda que las autoridades nacionales que supervisen que los operadores garanticen el cumplimiento de los requisitos de actividad y descanso previstos en la norma FTL a la hora de programar las actividades de vuelo. En particular, deben poner el foco en la forma en que los operadores evitan la fatiga de los tripulantes para garantizar un nivel adecuado de seguridad en todas las operaciones y circunstancias.

En el sector del transporte aéreo, la aplicación de las medidas de seguridad y salud ha provocado algunos conflictos que han debido ser resueltos en sede judicial. Así, los tribunales han establecido la obligación de la empresa de reconocer y abonar a los pilotos y tripulantes de cabina tripulantes los días y horas de trabajo desprogramados a consecuencia de la administración a los mismos de la vacuna Covid.

La partida de gastos de personal venía siendo el principal gasto de las compañías, pero, tras la pandemia y el aumento del coste del combustible derivado de la guerra de Ucrania, ésta ha sido superada por la partida de gastos de combustible. Sin embargo, dadas las limitadas posibilidades de las aerolíneas de influir en el precio de los combustibles o en el coste de las aeronaves, la única forma que tienen las compañías aéreas de controlar los costes es en relación con la partida de costes laborales<sup>20</sup>. Esta actuación en España se ha producido, sobre todo, por parte de las empresas de *low cost*. Ryanair acordó en julio de 2020 una reducción de todos los conceptos salariales durante un periodo de 4 años comprendiendo el

<sup>20</sup> OIT, “La aviación civil y los cambios en su entorno laboral”, (GDFCAI/2013), Dpto. de Actividades Sectoriales, Ginebra, 2013, pág. 24.

primer año un 10 % de los mismos para los TCPs y un 20 % para los pilotos, no recuperándose los salarios vigentes a la fecha de la decisión hasta el mes de agosto de 2024; igualmente decidió la supresión temporal del *bonus* de productividad. Estas medidas de reducción salarial se han producido también en algunas empresas de la cadena de valor del transporte aéreo, como es el caso de la empresa pública de gestión del tráfico aéreo (ENAIRE), donde no se han adoptado las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.

No obstante, teniendo en cuenta que la medida de mayor impacto en España ha sido la interrupción de la actividad laboral total o parcial, vía suspensión contractual o reducción de jornada, no ha sido tan extendida la práctica de la reducción de jornada. Por el contrario, en algunos casos, la aportación pública sustitutiva de los salarios a través de prestaciones de Seguridad Social, que no cubre la totalidad de la retribución de los trabajadores, en algunas compañías aéreas se ha complementado con aportaciones de las propias empresas; destaca como singularidad esta aportación, porque constituye una práctica empresarial excepcional respecto al resto de los sectores productivos donde es una conducta empresarial casi desconocida. Así, por ejemplo, Iberia Express durante la pandemia ha complementado los salarios de los trabajadores con sus contratos suspendidos.

Al margen de lo que ha sucedido con la concertación social general en la cúspide de carácter tripartito, durante la pandemia la negociación colectiva en materia salarial se ha presentado especialmente complicada, al punto que se interrumpieron casi todos los procesos de renovación de los convenios colectivos, si bien ello coincidió con un período de congelación práctica de incremento de la inflación. Posteriormente la ralentización de la recuperación económica, la alta inflación y la divergencia de posiciones entre los agentes sociales acerca de la medida más adecuada para afrontar los nuevos desafíos, están provocando que no se consiga un acuerdo acerca de los incrementos salariales. Si bien durante los momentos más crudos de la pandemia los sindicatos priorizaron el mantenimiento del empleo frente a la demanda de mayores incrementos salariales, la superación de la COVID-19 y el inicio de la recuperación está comportando un cambio de criterio en las exigencias sindicales.

La evolución general de la variación salarial pactado en el sector de transporte aéreo pone de manifiesto dos singularidades importantes: un porcentaje de variación salarial en 2021 mucho más elevado que el del resto de subsectores del transporte (7,12 % frente al 1,17 % en el transporte terrestre y por tubería y 0,76 % en el transporte marítimo y por vías navegables interiores); en el sector del transporte aéreo la variación porcentual anual en el ámbito de empresa ha sido en todos los años inferior a la alcanzada en el ámbito superior a la empresa (en 2021, del 4,17 % en el ámbito de la empresa, frente al 7,33 en el ámbito sectorial), al contrario de lo que es más habitual en el resto de sectores del transporte. Esto es importante teniendo en cuenta que en relación con el personal de vuelo los convenios colectivos son convenios de franja empresariales.

Durante la COVID-19, entre las dos modalidades de medidas generalizadamente extendidas para hacer frente a la paralización de la actividad empresarial, como alternativas a los despidos, la más utilizada con gran diferencia ha sido la suspensión contractual, de modo que ha tenido mucho menor impacto la utilización de la reducción de jornada. No obstante, en el ámbito del transporte aéreo, comoquiera que éste no se ha llegado a paralizar por completo, entre las compañías aéreas ha existido un uso más significativo de la reducción de la jornada de trabajo, con correlativa reducción del salario compensada por prestaciones públicas de Seguridad Social a los trabajadores que interrumpían parcialmente su actividad laboral. El procedimiento establecido al efecto era de notable agilidad, de modo que las empresas han podido efectuar de manera fácil esta medida, con inmediatez y en la mayoría de las ocasiones sin procedimientos de consultas a los representantes de los trabajadores.

La crisis sanitaria demostró que el trabajo a distancia podía ser un mecanismo eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Sin embargo, para el personal de vuelo al servicio de las compañías aéreas, cuya prestación va ligada intrínsecamente al desplazamiento de la aeronave, estas medidas se manifiestan inoperativas. Más aún, durante la pandemia se han producido ciertos conflictos entre los pilotos y TCP derivados de las dificultades de organización del tiempo de trabajo por su impacto negativo sobre la conciliación con las responsabilidades familiares.

Por otra parte, durante la pandemia el Gobierno puso en marcha un plan de medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar (MECUIDA)<sup>21</sup>. Se incluye el derecho de los trabajadores a la adaptación de su jornada y/o a su reducción cuando concurrieran circunstancias excepcionales de atención a familiares por contagio. Se trata de medidas de carácter general, a disposición también del personal de las compañías aéreas, si bien no se dispone de datos desagregados del uso de estas medidas en el concreto sector.

Algunas de las medidas adoptadas durante la pandemia se han ido eliminando progresivamente, mientras que otras se han incorporado como permanentes con perfiles específicos al ordenamiento jurídico. Entre las eliminadas citaríamos sobre todo la obligatoriedad del trabajo a distancia donde técnicamente era posible o las limitaciones a las facultades de adopción de medidas de despidos por parte de las empresas. Entre las mantenidas, si bien con una regulación nueva de carácter estructural se encuentran la nueva regulación de los procedimientos de reducción de jornada y de suspensión de los contratos de trabajos, así como una completa regulación del trabajo a distancia.

<sup>21</sup> Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, artículo 6.

Por lo que se refiere en concreto a las compañías aéreas, tras la pandemia han vuelto al trabajo la práctica totalidad de los trabajadores cuyos contratos se había suspendido, si bien se ha producido en términos netos una pérdida de empleo por la destrucción de empleo inicial entre los trabajadores temporales que no ha llegado a recuperarse. En algunas compañías se mantienen las reducciones de salarios que se adoptaron con ocasión de la pandemia.

### **3.4. Impacto sobre el Sistema de relaciones laborales**

Respecto de la medida generalizada utilizada para garantizar el empleo durante la pandemia (suspensión contractual y reducción de jornada) la normativa sólo exige la comunicación a los representantes y no la consultas con ellos cuando las medidas se basan en circunstancias de fuerza mayor. Estas medidas han sido las dominantes durante el primer período de la pandemia, con el consenso implícito de la parte sindical. En una fase posterior, se utilizaron estas medidas (de suspensión de empleo y reducción de jornada) pero por razón de causas empresariales, lo que implicaba la exigencia legal de procesos de consulta con los representantes de los trabajadores, en términos tales que en la mayoría de las ocasiones las medidas se alcanzaron sin oposición sindical, a pesar de que no dejaron de presentarse episodios de tensión y de desacuerdo en la puesta en práctica de las medidas y de su vuelta a la normalidad.

La forma más frecuente de participación de los interlocutores sociales fue, con mucho, a través de negociaciones extraordinarias o negociaciones sobre temas específicos (derivados de la pandemia), con el soporte de ayudas públicas diseñadas por vía de un importante proceso de diálogo social<sup>22</sup>.

Una vez recuperada la normalidad del tráfico aéreo, algunas compañías han llegado a acuerdos con los representantes de los trabajadores para recuperar plenamente el empleo. Por ejemplo, en enero de 2021, el sindicato de pilotos (SEPLA) logró un acuerdo con EasyJet para salvar el empleo de los pilotos. El acuerdo fue ratificado por más del 90 % de los pilotos de la compañía.

La estructura de la negociación colectiva en el sector no ha sufrido cambios como consecuencia de la pandemia. Sí se ha producido, con carácter general, una paralización en la firma de convenios durante la COVID-19, que, tras el período de post-pandemia, ha comenzado a desaparecer, dinamizándose la renegociación de los convenios colectivos.

Los convenios colectivos más relevantes vigentes en estos momentos son los siguientes.

<sup>22</sup> Eurofound, *Social dialogue and collective bargaining in the civil aviation sector during the Covid-19 pandemic*, 2022, pág. 21.



1. Convenio colectivo entre Iberia y sus tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 8 de mayo de 2014), firmado por los sindicatos CTA-Vuelo, SITCPLA, UGT y CC.OO.
2. Convenio colectivo entre Iberia y sus pilotos (14 de octubre de 2022), firmado por el sindicato SEPLA.
3. Convenio colectivo entre Iberia y su personal de tierra (BOE 15 de julio de 2020), firmado por los sindicatos CC.OO., UGT, USO y ASETMA.
4. Convenio colectivo entre Iberia Express y sus pilotos (BOE 27 de mayo 2014), firmado el sindicato UPPA.
5. Convenio colectivo entre Iberia y sus Tripulantes de Cabina en Madrid (BOCM 24 de marzo de 2016), firmado por el sindicato ATAM.
6. Convenio colectivo entre Vueling Airlines y su personal excepto directivos y pilotos (BOE 4 de abril de 2017), firmado por los sindicatos CCOO y STAVL.
7. Convenio colectivo entre Vueling y sus pilotos (BOE 13 de noviembre de 2020), firmado por el sindicato SEPLA.
8. Convenio colectivo entre Air Europa y sus tripulantes de cabina (BOE 14 de octubre de 2021), firmado por los sindicatos SEPLA y UPPA.
9. Convenio colectivo entre Air Europa y su persona de tierra (BOE 7 de octubre de 2017), firmado por los sindicatos USO, UGT y CCOO.
10. Convenio Air Europa y sus tripulantes técnicos de vuelo (5 de diciembre de 2019), firmado por los sindicatos SEPLA y UPPA, modificado posteriormente (BOE 14 de octubre), firmado por los sindicatos SITCPLA, USO y CCOO.
11. Convenio entre Easyjet y sus pilotos (BOE 19 de agosto de 2019), firmado por el sindicato SEPLA.
12. Convenio entre Easyjey y sus tripulantes técnicos de vuelo (BOE 8 de mayo de 2019), firmado por el sindicato SITCPLA.
13. Convenio colectivo entre Air Europa y su personal de tierra (BOE 7 de octubre de 2017), firmado por USO, UGT y CCOO.
14. Convenio colectivo entre Air Nostrum y personal de tierra y técnicos de cabina (BOE 14 de enero de 2019), firmado por los sindicatos USO, UGT y CCOO.
15. Convenio colectivo entre Air Nostrum y sus pilotos (BOE 13 de mayo de 2020), firmado por los sindicatos SEPLA y UPPA.
16. Convenio entre Norwegian y sus pilotos (7 de julio de 2022) firmado por el sindicato SEPLA.
17. Convenio entre Norwegian y sus tripulantes de cabina (BOE 22 de agosto de 2022), firmado por el sindicato USO.
18. Convenio colectivo entre Eurowings y sus pilotos (BOE 17 de marzo de 2021), firmado por el sindicato SEPLA.

Ryanair y el sindicato CCOO han alcanzado un preacuerdo inicial, que constituye una importante novedad, por cuanto que, a pesar de que todavía no supone la firma formal de un convenio colectivo, que de principio sólo tendría

eficacia limitada a los afiliados a este sindicato, en la primera ocasión en el que se desarrolla con éxito un proceso negociador con los sindicatos en esta compañía. El proceso no está resultando pacífico, porque se oponen otros sindicatos.

Al margen de estos acuerdos, a nivel sectorial conviene tener presente que existen convenios reiterar para las actividades de *handling* (Convenio Colectivo General del sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos) y torres de control (Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional).

Conviene señalar que muchos de estos convenios han superado el período inicial de vigencia pactado, si bien siguen aplicándose en tanto que se renegocie el sucesivo, lo que muestra los efectos de la pandemia sobre la paralización de los procesos negociadores. En concreto, la renovación de los convenios colectivos de los tripulantes de cabina de las diversas compañías aéreas está siendo un proceso especialmente complicado. Tanto Ryanair, Iberia Express como Vueling están teniendo problemas con la firma de nuevos acuerdos y convenios colectivos. En algunos casos, esta situación está provocando conflictos, incluso convocatoria de huelgas.

Con carácter general durante la pandemia las restricciones de la movilidad derivadas de la misma han provocado un número muy escasos de conflictos laborales, particularmente casi ausencia total de huelgas. En concreto, ese panorama se ha manifestado también en el ámbito del sector del transporte aéreo. No obstante, recuperada la normalidad en el desarrollo de las relaciones sociales y, en concreto, de las relaciones laborales, han vuelto a aparecer importantes conflictos, especialmente derivados de las reclamaciones de recuperar los estándares de condiciones laborales previos a la pandemia y, especialmente la compensación por los efectos negativos derivados del alto crecimiento de la inflación. Esta nueva emergencia de los conflictos también se ha producido en el ámbito del tráfico aéreo, posiblemente con mayor exteriorización a lo que viene sucediendo en el resto de los sectores.

En concreto, el verano de 2022 ha sido más complicado de lo que era habitual antes de la pandemia. Los retrasos, cancelaciones y saturaciones en aeropuertos que se han producido parecen obedecer a causas que difieren un tanto de las conocidas incidencias meteorológicas, los fallos técnicos o conflictividad laboral puntual. Algunos de los conflictos suscitados han dado lugar, incluso, a reclamaciones ante los tribunales por parte de los sindicatos por violación del derecho de huelga.

Si nos centramos en el sector del transporte aéreo, la evolución del número de huelgas anuales pone de manifiesto que, al margen de 2015, el año 2019 marca una situación realmente singular, con un número de huelgas totales que alcanza la cifra de 9.150. En el año 2020 la conflictividad también fue importante (767 huelgas),

si bien similar a la de 2018, destacando el notable descenso de conflictos en 2021 y 2022. No obstante, conviene tener en cuenta que los datos aún no incluyen las huelgas del período de verano de 2022.

Los principales conflictos analizados por los tribunales en los últimos años en relación con el sector aéreo se han planteado respecto a la fijación de los servicios mínimos que deben prestarse durante este tipo de huelgas por exigencia de nuestra Constitución (art. 28.2 CE), al entender los sindicatos que la decisión de la autoridad gubernativa al fijar tales servicios mínimos suponía una lesión de su derecho de huelga (Ryanair, Easyjet), así como por las prácticas abusivas y presiones ejercidas por la compañía aérea sobre los trabajadores en huelga. Por ejemplo, la Audiencia Nacional declaró lesiva de la libertad sindical y del derecho de huelga una serie de actuaciones desplegadas por Ryanair dirigidas a minimizar los efectos de la huelga convocada.

#### 4. CONCLUSIONES

La crisis de la COVID-19 ha provocado la peor caída económica en la historia de la aviación. Las restricciones generalizadas a la movilidad decretadas por los diversos Gobiernos han afectado notablemente al transporte aéreo y, particularmente, al empleo. A partir del verano de 2021 y durante 2022, la situación del tráfico aéreo ha mejorado y, pese a la incertidumbre derivada de la guerra en Ucrania, la elevada inflación, el incremento del precio de la energía y el complicado panorama económico del otoño, la realidad de las operaciones de vuelo en verano de 2022 ha sido positiva.

En España, el principal proceso de reestructuración empresarial que se ha producido en el sector, y que aún no ha culminado, ha sido el que ha afectado al grupo IAG y a la empresa Air Europa. El resultado final puede ser el control pleno por parte del grupo anglo-español, a través de la adquisición del 100 % de la aerolínea Air Europa. Tras el proceso de privatización llevado a cabo en España en las últimas décadas, no existen en la actualidad compañías aéreas de propiedad del Estado.

Durante la crisis de la COVID-19, dentro del Marco Temporal Europeo, y el marco nacional temporal, se han adoptado un conjunto significativo de medidas para hacer frente a las consecuencias más perjudiciales de la pandemia y propiciar la posterior reactivación de la economía. Según contabiliza *Eurofound*, España, desde marzo de 2020, ha acordado 100 medidas en el contexto de la pandemia de COVID-19, la guerra de Ucrania, la transformación digital, la transición verde y las empresas en reestructuración. La mayoría de los casos pertenecen a la categoría Promoción de la recuperación económica, laboral y social con 26 casos (26 %). Las compañías aéreas se han beneficiado de las importantes ayudas: Air

Europa, crédito de 475 millones del fondo de rescate de empresas estratégicas de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), 240 millones en un préstamo participativo y 235 en crédito ordinario; Plus Ultra, 34 millones en un préstamo participativo y 19 millones en un crédito ordinario.

Con carácter general, la pandemia ha significado una importante reducción de empleo, al haberse reducido notablemente el tráfico aéreo. Sin embargo, por lo que se refiere a los trabajadores con contratos por tiempo indefinido, el empleo se ha mantenido, en la medida en que la reducción ha sido temporal vía reducción de jornada o de suspensión de los contratos. Sólo la destrucción de empleo se ha presentado entre los trabajadores temporales, cuyo porcentaje en global es inferior en el sector aéreo al del conjunto de la población ocupada. No obstante, debe tenerse en cuenta que casi la mitad del personal total de asistencia en tierra está contratada de forma temporal<sup>23</sup>. Del mismo modo la respuesta ha sido desigual según compañías aéreas, pues mientras en algunos casos las medidas adoptadas han sido inmediatas e impuestas unilateralmente, en otros, ha existido un proceso de consulta con los trabajadores.

Un grupo importante de medidas adoptadas durante la pandemia se ha dirigido a la protección del empleo, mediante el establecimiento de un mecanismo de ajuste interno alternativo a la destrucción de empleo a través de un nuevo régimen de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), con un fuerte apoyo público a las retribuciones de los trabajadores e importantes exoneraciones en las cotizaciones a la seguridad social; estas medidas se han mantenido hasta abril de 2022, momento a partir del cual la práctica totalidad de los trabajadores se han reincorporado plenamente a la actividad profesional. En torno a 3,4 millones de trabajadores y 550.000 empresas se han beneficiado de este nuevo instrumento durante la pandemia.

Se trata de una figura que ya existía en nuestro ordenamiento jurídico, aunque hasta ahora utilizada con menor intensidad a lo que se ha presentado durante la COVID-19. En esta ocasión, la medida ha tenido un éxito muy elevado en todos los sectores, incluido en el transporte aéreo, en la medida en que ha venido apoyada por importantes estímulos públicos y restricciones a las posibilidades de despedir. Todas las compañías aéreas durante la pandemia han recurrido en mayor o menor medida a estas medidas por fuerza mayor. Durante estos períodos, el trabajador recibe una prestación económica por desempleo de parte de la Seguridad Social, si bien ello no cubre la totalidad del salario. En el caso de algunas compañías aéreas, de manera excepcional a lo que sucede en el resto de los sectores productivos, se ha completado con una aportación económica por parte de las empresas pactada con los sindicatos.

<sup>23</sup> Eurofound, *Social dialogue and collective bargaining in the civil aviation sector during the Covid-19 pandemic*, op. cit., pág. 11.

En España no se ha suscitado, como en otros países, el problema de la falta de mano de obra cualificada en el sector tras la pandemia, dado que este problema ha venido a ser conjurado con las medidas que han evitado despidos masivos por la vía de suspensiones contractuales y reducciones de jornada. En relación con el empleo de falsos autónomos las situaciones son muy limitadas, por cuanto que la mayoría de los trabajadores son contratados laboralmente. En todo caso, allí donde se percibe la práctica dudosamente lícita, por vía de interposición con terceras empresas subcontratistas, algunas compañías se han comprometido a contratar a tales trabajadores directamente como asalariados.

La pandemia ha provocado un incremento de los riesgos para la seguridad y salud habituales de los trabajadores del sector aéreo. A tal efecto ciertas medidas adoptadas ha provocado importantes efectos: protocolos de limpieza, equipos de protección personal, información frente a prácticas inadecuadas y el estrés, políticas de confidencialidad, protocolos para las pruebas de detección, seguimiento de las cuarentenas, etc. Como medida general de protección, estos trabajadores también se han visto afectados por la obligación de proporcionar equipos de protección individual, uso de mascarillas y la vacunación frente a la COVID-19.

Los datos estadísticos evidencian que la recuperación gradual de los salarios que se había ido produciendo a partir de 2015, con la crisis de la COVID-19 se ha detenido, incluso se han reducido.

La evolución general de la variación salarial pactada en el sector de transporte aéreo pone de manifiesto un porcentaje de variación salarial en 2021 mucho más elevado que el del resto de subsectores del transporte; en el sector del transporte aéreo la variación porcentual anual en el ámbito de empresa ha sido en todos los años inferior a la alcanzada en el ámbito superior a la empresa, al contrario de lo que es más habitual en el resto de los sectores del transporte. Esto es importante teniendo en cuenta que en relación con el personal de vuelo los convenios colectivos son convenios para grupos profesionales predeterminados de trabajadores en la empresa.

El trabajo a distancia se ha generalizado durante la pandemia en el sector servicios, aunque con cierto reflujo una vez concluida esta. Sin embargo, para el personal de vuelo al servicio de las compañías aéreas, cuya prestación va ligada intrínsecamente al desplazamiento de la aeronave, esta medida no resulta operativa. Tampoco son factibles medidas como la de los permisos retribuidos recuperables, a través de los cuales empresa y representantes de los trabajadores negocian cómo recuperar las horas de trabajo perdidas por el permiso.

Como medida para favorecer la conciliación durante la pandemia se aprobó el Plan MECUIDA que consagra el derecho de los trabajadores a la adaptación de su jornada y/o a su reducción cuando concurren circunstancias excepcionales de cuidado de familiares. Se trata de una medida general, también disponible para

el personal de las empresas de transporte aéreo, aunque parece que con menor efectividad en estas últimas por razones de la especialidad del trabajo en las mismas.

La pandemia no ha provocado cambios en el nivel de afiliación y densidad sindical, ni en general ni en el transporte aéreo en particular. La elevada tasa de sindicalización en el sector aéreo, comparativamente con el resto de los sectores económicos, se ha mantenido a todos los efectos.

El transporte aéreo se caracteriza por la fragmentación de las relaciones laborales, de tal manera que prácticamente no existen convenios colectivos de ámbito sectorial. Más aún, dentro de cada una de las empresas suelen existir varios convenios colectivos independientes para cada grupo profesional de trabajadores. Ello constituye una fuente tradicional de problemas del sector que durante la pandemia de la COVID-19 y tras su superación se ha manifestado con intensidad. En todo caso, esta estructura de la negociación colectiva no debilita el poder sindical, sino todo lo contrario.

La capacidad de presión y negociación de los sindicatos del sector es fuerte, dependiendo también de la actitud y estrategias de cada compañía aérea frente a las organizaciones de representación de los trabajadores. Mientras que alguna compañía de *low cost* ha mantenido una política de resistencia a la implantación sindical, otras compañías optan por la “estrategia de la aceptación”. Incluso se advierte que en los últimos tiempos las compañías con prácticas de carácter más antisindical están cambiando de estrategia, aceptando la interlocución con algunos sindicatos no próximos a sus posiciones empresariales. En las empresas hoy plenamente privadas, pero que encuentran su origen histórico en su carácter de empresas de bandera, existe una larga tradición de fortaleza sindical, que se mantiene en gran medida a pesar de los procesos consumados de privatización a todos los efectos.

La mayor parte de los convenios colectivos aplicables a los trabajadores de las compañías aéreas, principalmente a los tripulantes de cabina, han concluido su periodo de vigencia, si bien continúan aplicándose a todos los efectos hasta tanto de la firma del nuevo convenio que le sucede, lo que en algunos casos muestra un escenario de bloqueo negocial. Tras la parálisis de la negociación colectiva durante el período pandémico, el progresivo regreso a la actividad económica ha provocado una correlativa activación de los procesos de negociación, pero en muchos casos sin haberse logrado aún la firma de los convenios colectivos que se retrasa en el tiempo más allá de lo habitual. La renovación de los convenios está siendo complicada. En general, los representantes de los trabajadores pretenden recuperar las condiciones laborales, fundamentalmente salariales, de las que disfrutaban con anterioridad a la pandemia, y las compañías aéreas alegan que, pese a la recuperación del tráfico aéreo, la incertidumbre y el aumento de los costes de la energía derivados de la guerra de Ucrania, están suponiendo nuevos problemas e incrementos de los costes de producción a los que hacer frente.

En este contexto, en algunos casos se han producido acuerdos parciales con algunos sindicatos, rechazados por otros. La renovación de los convenios colectivos también está evidenciando cierta fragmentación entre los diversos sindicatos, así como un incremento de los conflictos y huelgas por parte de los trabajadores.