

## SEMINARIO VIRAL EU

### IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS Y SU REFLEJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### **1. Enfoque de la cuestión.**

En pocos sectores como el del transporte aéreo de pasajeros, directamente vinculado al del turismo como estratégico en nuestra economía nacional, ha golpeado de forma más funesta la pandemia provocada por el Covid-19.

Ello ha resentido de forma considerable las condiciones laborales de los trabajadores afectados, señaladamente aquellos cuya prestación de servicios se encuentra ligada a la operación de vuelo: tripulantes – técnicos pilotos y auxiliares de vuelo – y personal de handling o asistencia en tierra a aeronaves, en menor medida a personal de mantenimiento y administrativo.

El panorama que sobrevino en el mes de marzo de 2020, laboralmente aterrador, obligó a hacer frente sindicalmente a los dos escenarios que se nos abrían a la hora de afrontar la crisis: a) las autorizaciones ministeriales para la suspensión del contrato de trabajo y/o reducciones de jornada, y su aplicación por las operadoras, y b) la articulación de mecanismos de negociación para adaptar la nueva realidad productiva a las condiciones plasmadas en convenios y acuerdos colectivos.

Sobre estos vectores versará *grosso modo* esta intervención.

#### **1.1 El sector del transporte aéreo en el año 2019.**

Si atendemos a los datos o cifras proporcionadas por IATA (International Air Transport Association), el tráfico aéreo y el número de pasajeros crecieron en el año 2019, ligeramente, pero se produjo un incremento que hay que poner en valor toda vez que el entorno económico se encontraba debilitado y las tensiones geopolíticas tampoco ayudaban. A todo lo cual hay que añadir la inesperada suspensión de operaciones del Boeing 737 MAX y el impacto que supuso en las aerolíneas que operaban con este modelo.

Aún así, las políticas y estrategias de las compañías aéreas eran marcadamente expansivas o de crecimiento tanto en la reserva de aeronaves para incorporar a sus flotas como a la hora de cerrarse alianzas entre operadoras (significativamente compra de Air Europa por IAG).

Todo lo cual incidía en la conformación de las condiciones de trabajo de los tripulantes que, en buena medida, se sustentan en la producción y actividad de vuelo de las compañías aéreas de transporte, señaladamente en lo que afecta a las retribuciones, las cuales progresivamente han venido vinculando su incremento a factores ligados con la producción. Pero no solamente es el salario de las personas trabajadoras; tiempo de trabajo y descansos, promoción/progresión salarial o determinados beneficios sociales, se articulan de un tiempo a esta parte en el sector en atención a la producción de las operadoras y en este sentido se plasman en los convenios colectivos suscritos.

Resumiendo, el tripulante piloto obtiene una parte considerable de sus ingresos, basados en la oferta y demanda del mercado de trabajo en el sector, en consonancia con los márgenes de explotación de su empleadora, con importancia crucial para la parte variable del salario basada en la mayor disponibilidad del tripulante y realización de actividad aérea.

Cerramos el año 2019 con relativa confianza en el mantenimiento de bases negociadoras con las compañías que permitiesen crecer en condiciones

laborales atendiendo al marco dado, el cual, como estamos apreciando, se fundamenta en la rentabilidad y eficiencia de las compañías, así como en la mejora de la competitividad en cada uno de los mercados.

## **1.2 Impacto de la pandemia en la actividad y tráfico aéreo comercial.**

No comenzaba con buen pie el año 2020 cuando el 8 de enero, nos sobresaltamos con la tragedia del vuelo PS 752 operado por Ukraine International Airlines derribado por un misil iraní. Lo peor estaba por llegar.

Desde el mes de diciembre de 2019, todos nos hacíamos eco de una extraña neumonía, cuyo foco u origen se situaba en la ciudad china de Wuhan y que provocó que en fecha 30 de enero de 2020 la OMS declarase la situación de emergencia de salud pública de importancia internacional y fuese reconocida como pandemia mundial el siguiente 11 de marzo.

Todo lo cual desemboca en la declaración de Estado de alarma en la totalidad del territorio nacional mediante Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que establece severas limitaciones en la movilidad de la ciudadanía (art. 7), así como de contención en la actividad comercial, cultural, de hostelería, restauración y otras adicionales (art. 10). Ambas medidas inciden de manera definitiva en que el sector aeronáutico se vea en la obligación de cesar en su actividad prácticamente por completo, sin posibilidad de ajustar su producción a los márgenes establecidos en el artículo 14.2. La única posibilidad es la realización de vuelos de repatriación, durante apenas unas semanas, y vuelos de carga con especial relevancia respecto de aquellos de transporte de material sanitario.

En lo que atañe a las medidas adoptadas por los Gobiernos autonómicos al hilo de la declaración del estado de alarma, en la generalidad de los casos se

establecen limitaciones a la movilidad con la salvedad de mínimas garantías de servicio para conectar las Islas – Canarias y Baleares – con la península, así como Ceuta y Melilla.

### **1.3 ERTE's por fuerza mayor y su aplicación en el sector aeronáutico.**

Con la decidida finalidad de evitar un impacto económico prolongado y proteger a las personas trabajadoras y empresas, por Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que identifica en su Preámbulo un triple objetivo de interés para la presente intervención: 1) reforzar la protección de trabajadores, familias y colectivos vulnerables, 2) apoyar la continuidad de la actividad productiva y mantener el empleo y 3) reforzar la lucha contra la enfermedad.

Respecto del segundo de los objetivos expuestos, se precisa adoptar medidas de flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores. De esta manera se consagran, con expresa definición como excepcionales, dos medidas de flexibilización para fomentar el aludido ajuste temporal y evitar despidos. Una de ellas es la suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor que tenga su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19 (art. 22) y la otra es la suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y producción (ETOP), así mismo relacionadas con el impacto del Covid-19 en la actividad productiva (art. 23).

Establece el Real Decreto-ley dos mecanismos muy valiosos a los efectos de canalizar los objetivos de la norma respecto del mantenimiento de la actividad de las empresas y del empleo, así como el refuerzo a la protección

del trabajador. De una parte y únicamente para los ERTE basadas en causas de fuerza mayor, el artículo 24 acoge una serie de exoneraciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social sin precedentes y que alivian el terrible impacto que supone la paralización del ciclo productivo. En relación con este beneficio, el Disposición adicional Sexta se impone la denominada “Salvaguarda del empleo” que obliga al empresario a mantener el empleo en los seis meses posteriores a la reanudación de la actividad.

De otra parte, el artículo 25 establece un régimen especialmente protector hacia el trabajador en materia de prestaciones por desempleo.

En el sector aeronáutico y como consecuencia de la absoluta paralización del tráfico aéreo, con excepciones basadas en abastecimiento y emergencia sanitaria, de forma unánime todas las compañías que tienen su operación basada en territorio español se acogieron al ERTE por fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto-ley, con el finalidad de ser beneficiarios de las medidas establecidas en materia de cotización a la Seguridad Social. En algún caso, se solaparon estos ERTE’s con los ETOP del artículo 23.

Sin perjuicio de lo anterior, no fue suficiente la intervención del legislador para mantener la viabilidad de las operadoras, pues los costes fijos que soportan no son únicamente salariales, siendo que aspectos como los arrendamientos y mantenimiento de aeronaves suponen un coste altísimo para las compañías aéreas, que en algunos casos necesitaron de ayudas o inyecciones extraordinarias de capital, en ambos casos públicas, para garantizar su supervivencia (Plus Ultra o Air Europa).

#### **1.4 Reflejo en las relaciones de trabajo. Indisoluble conexión con la producción.**

En pocos sectores como el nuestro se vieron tan resentidas las condiciones de trabajo plasmadas en los diversos convenios colectivos, todos ellos acordados sobre la base del establecimiento de condiciones de trabajo para los tripulantes en atención o consecuentes con la producción de las compañías.

De la noche a la mañana nos encontramos con que de manera sobrevenida e inesperada, un buen número de derechos y situaciones laborales desaparecían o se comprometían seriamente, pues su reconocimiento se vinculaba a la normal operación de la compañía. Y no nos referimos únicamente a derechos que individualmente tuviera reconocidos el piloto, sino aquellos otros que vertebraban sistemas colectivos de control y organización de la producción, como pueden ser pactos sobre externalización de servicios con otras compañías u operaciones realizadas con terceros o de forma conjunta.

Piénsese que SEPLA se enfrentaba a que el mantenimiento y salvaguarda de los derechos de los pilotos en una operadora, condicionaba los de otros en compañía que realizaba vuelos en régimen de externalización pactada en convenio de conformidad a un normal desenvolvimiento de la actividad aérea, en ningún caso se contemplaba la completa paralización de la misma.

Cierto es que se contemplan pactos convencionales para supuestos de amortizaciones de puestos de trabajo por causa productiva o económica, en que con carácter previo se prescindiría de la producción externalizada, pero dichos compromisos no son plenamente válidos o aplicables a la hora de enfrentarnos a medidas excepcionales suspensivas.

Se alteraron profundamente las bases sobre las cuales se sustentaba el contrato de trabajo del tripulante, esencialmente las relacionadas con las retribuciones, lo que dio lugar al establecimiento de procesos negociadores donde a cambio de cesiones en materia de producción y de recuperación, el

empleador reconocía complementos salariales al margen de la prestación por desempleo. Debemos tener en cuenta que en la ley de la oferta y demanda en el mercado de trabajo de los pilotos a nivel global, fija unos salarios cuantitativamente muy superiores a las prestaciones públicas por lo que el impacto en el nivel de ingresos del tripulante es mayor.

Y podemos añadir que la situación de crisis mundial hacía que el piloto no pudiese encontrar trabajo fuera de territorio español, pues otros mercados a los que tradicionalmente iban en busca de empleo (Catar, Emiratos Árabes o China) se veían afectados igualmente por la pandemia, reduciendo las aerolíneas sus respectivas plantillas.

Esta circunstancia obligaba por una parte, a alcanzar acuerdos que permitiesen mantener de alguna forma el nivel adquisitivo de los pilotos en unos casos, y en otros, el mero mantenimiento del empleo generando una estabilidad a largo plazo.

En el siguiente apartado abordamos con más detalle la manera en que acometemos con las operadoras la gravísima crisis que supuso la pandemia para el mercado de la aviación comercial.

## **2. Fórmulas negociadoras. Soluciones.**

Desde el punto de vista formal, los procesos negociadores que se iniciaron en su inmensa mayoría se articularon al margen de las mesas de negociación del convenio propiamente, a través de pactos o acuerdos de emergencia vinculados al ERTE por fuerza mayor aprobado por la Autoridad laboral, con la constitución de mesas o comisiones de seguimiento o aplicación de dichos ERTE's donde, se insiste una vez aprobados, se dirimen cuestiones que afectan a la operativa y situación de la compañía (p.e. reducción del número

de aviones) y las condiciones de los pilotos, siempre respetando las reglas de legitimación establecidas.

En relación con la operativa una cuestión importante es el reparto de los vuelos que fuese necesario operar, dado que su escaso número obliga a llevar a cabo una distribución objetiva y equitativa del trabajo disponible a desplegar por los tripulantes, a través de criterios que permitan tal finalidad. Criterios válidos para la posterior y progresiva recuperación de la operación de vuelo hasta la vuelta definitiva a los patrones de programación anteriores a la pandemia, lo cual a día de hoy, felizmente, se encuentra en vías de recuperación.

Como en momento anterior hemos indicado, en algunas compañías aéreas, sensibles al drástico quebranto económico en las retribuciones de los pilotos, se pactan complementos ligados a fórmulas que permitan la necesaria flexibilidad en la recuperación de la actividad y frente a la existencia de picos de producción, garantizándose la plantilla suficiente para hacer frente a cualquier demanda que pudiera producirse en estos tiempos convulsos.

Complementos que se acuerdan en equivalencia a un número de días de desafectación mínima al mes que se retribuyen en cualquier caso, y que permite, de una parte, mantener un nivel adquisitivo razonable a la persona trabajadora y, de otra, que la compañía disponga de una bolsa de días para adaptar a cualesquiera circunstancias productivas que pudieran acaecer.

La situación de suspensión de la relación de trabajo, sobre la que volveremos más tarde, ha provocado que algunas condiciones de los pilotos quedasen resentidas en lo relativo a licencias especiales, vacaciones, días libres o derechos a la promoción y progresión profesional, ya sea por niveles económicos o categoría (de copiloto a comandante), cuyo efectivo cómputo ha sido objeto de específico tratamiento en acuerdos colectivos (Iberia,

Iberia Express o Air Europa), mientras que en otros casos (Air Nostrum) ha sido fuente de litigiosidad.

Asimismo, ha sido relevante el papel de SEPLA a la hora de vigilar los acuerdos adoptados con las distintas compañías con la finalidad de que se cometieran por éstas ciertos abusos amparándose en la figura del ERTE. De esta forma algunas de las compañías, convocaban cursos a los pilotos durante el periodo suspensivo, o no pagaban los días de libranza devengados situando indebidamente a los pilotos en ERTE con el consiguiente ahorro de costes. Esto ha hecho que la labor de negociación y vigilancia desarrollada a través de las comisiones de seguimiento haya sido una constante durante el periodo de aplicación de los ERTE.

Mención especial merece, ya apuntada, las figuras contenidas en los convenios colectivos y que afectan a la externalización de la producción propia de las operadoras matriz, siempre dentro de las condiciones pactadas y los estrictos límites que se imponen, no debe olvidarse que estas fórmulas proveen a las compañías de gran eficiencia y flexibilidad, además de indiscutible ahorro de costes, a cambio de usurpar producción aérea a los pilotos que venían operando, en favor de otra empresa.

El establecimiento en estos fenómenos de ratios basados en número de aviones, rutas u horas de vuelo, ha hecho que la pandemia haga saltar por los aires los compromisos asumidos que, en la práctica totalidad de los supuestos contemplados (Iberia, Air Europa o Air Nostrum), otorgan grandes márgenes de beneficio, pues se opera con las premisas apuntadas – eficiencia, flexibilidad y ahorro – pero bajo el paraguas operacional, comercial y corporativo de las grandes marcas. En lo que afecta a las condiciones de trabajo de los pilotos afectados, dichos fenómenos han provocado que desde SEPLA hayamos tenido que reformular las instituciones pactadas para garantizar estas fórmulas de explotación y los

derechos laborales en liza, frecuentemente enfrentados, cuando no se dan las condiciones establecidas por las partes legitimadas por razón de la pandemia.

Otra fórmula de negociación crucial ha sido la de reducción salarial estableciendo sin embargo fórmulas de mantenimiento del empleo a largo plazo, pactando medidas que necesariamente la compañía debía seguir con carácter previo a llevar a cabo cualquier extinción (excedencias pactadas, tiempos parciales de carácter temporal...)

### **3. Procesos contenciosos.**

Expuesto en el apartado anterior las fórmulas que desde la perspectiva de la negociación colectiva se han activado para afrontar la crisis pandémica, así como los cauces de recuperación, procede en este punto esbozar algunas otras soluciones que, por desgracia, se han tenido que arbitrar por terceros fuera del marco negociador dado.

Es cierto que a lo largo de estos dos años de crisis en el sector, cuya crudeza permite, al menos a mí, sorprendernos de que se mantengan en disposición de operar plenamente y con total garantía la práctica totalidad de las compañías con intereses o afincadas en España – la única que cesó en sus operaciones fue SAS España –, han primado las soluciones pactadas: Vueling, Easyjet, Iberia, Air Europa, Ryanair, como ejemplos más relevantes, ello no ha obstado a que en alguna ocasión nos hallamos que tenido que enfrentar al conflicto o controversia en sede judicial.

En algunos supuestos – Air Europa, Ryanair o Iberia Express – dichos conflictos precisamente han permitido encauzar la solución final a través del acuerdo. En otros, han tenido que ser los Tribunales laborales los que han dirimido las diferencias entre pilotos y compañías.

Destacaría por su importancia o impacto en las condiciones de trabajo de los miles de pilotos incluidos en ERTE's, la Sentencia nº 221/2021, de fecha 22 de octubre, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y que resuelve una cuestión jurídica crucial que de manera ciertamente desconcertante, por su ligereza y deliberada imprecisión, se venía apreciando en el sector.

Todas las compañías en el momento de solicitar la declaración de fuerza mayor lo hacían sobre la base de interesar genéricamente la “suspensión de contratos de trabajo y reducciones de jornada” anudada a la petición principal, única posible en atención a lo que disponen los artículos 47.3 en relación con el 51.7 del Estatuto de los Trabajadores y procedimiento contenido en Real Decreto-ley 8/2020, lo que se traducía en la consiguiente autorización de la Autoridad laboral en el sentido de declarar la fuerza mayor y autorizar las suspensiones de contratos de trabajo y reducciones de jornada requeridas por la empleadora.

Desde el Departamento legal de SEPLA advertimos en la fase inicial de implementación de estas medidas que las compañías aéreas, bajo el paraguas legal de la autorización administrativa, aplicaban bajo el nomem de suspensión del contrato de trabajo lo que en realidad era una reducción de jornada aplicada al tripulante, generalmente en cómputo mensual mediante la desafectación “a la carta” en función de las necesidades operativas.

La diversidad de tratamiento y consecuencias jurídicas es ostensible. Mientras que las empresas se aferran a la formal y aparente suspensión “metiendo en la nevera” las condiciones del piloto en cuestiones esenciales, no computando a efectos de devengo de cualesquiera derechos basados en el transcurso del tiempo tales como antigüedad, niveles para promoción, días libres o vacaciones.

La Audiencia Nacional zanja la cuestión y reprocha esta práctica, estableciendo que cuando se aprecie que en cómputo mensual el piloto realiza una jornada superior al 30% de la actividad realizable, la situación incontestablemente será reducción de jornada y en ningún caso debe entenderse suspendido el contrato de trabajo, produciéndose el devengo de los días de vacaciones y días libres correspondientes que eran las concretas cuestiones suscitadas en el litigio.

A tales fines, el Tribunal deslinda los dos apartados del entonces vigente artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, con diversas consecuencias sobre la relación de trabajo cuando concurren, en ambos casos, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Respecto del primero de los apartados – suspensión del contrato de trabajo – establece que exonera a las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Por su parte, la reducción de jornada permite al empresario reducirla hasta en un 70%, lo que conlleva que cuando se alcance el 30% de la jornada en el cómputo aplicable, se aplicaría un régimen jurídico equiparable al de los trabajadores a tiempo parcial, por lo que, consecuentemente, existe contrato y existe desarrollo efectivo de sus compromisos.

Pongo especial énfasis en este aspecto, ya que debo exponer que en más ocasiones de las deseables, si bien pudieran ser hasta cierto punto comprensibles, las compañías durante la aplicación del los ERTE's por fuerza mayor, han hecho uso de la figura a modo de “cajón de sastre” donde todo tenía cabida con la decidida finalidad de ahorro en costes laborales.

#### **4. Recuperación. Nuevos horizontes.**

El año 2020 ha sido el peor en la historia de la aviación. Manejando datos contenidos en el Comunicado nº 55 emitido por IATA, la demanda mundial se contrajo en un 69% en pasajeros por kilómetro transportados y volaron un 60% menos de pasajeros, ambas magnitudes respecto de 2019. Los ingresos totales de la industria disminuyeron prácticamente un 70% con el 66% de la flota mundial en tierra.

IATA cifra en un millón los puestos de trabajo que se han perdido en el sector.

Hoy afrontamos, no obstante, una senda de la recuperación de la actividad aérea que se desplegaba en el año 2019, las previsiones y datos al respecto así lo vislumbran en todas las compañías. Ahora bien, las específicas particularidades de la explotación del negocio aeronáutico, con elevadísimos costes y escaso margen de beneficio inmediato, nos avocan a un periodo arduo en que debemos trabajar para recuperarse todo lo que se ha perdido en estos dos años. En el Sindicato somos conscientes que la vuelta a los resultados del pasado es la única vía para recobrar nuestra posición en el mercado de trabajo y las condiciones que se han visto minoradas, tanto las que afectan a cada concreta relación laboral, como aquellas otras, esenciales, que vertebran los derechos colectivos en el sector aeronáutico.

Venimos donde un periodo en que se han puesto las bases negociadoras para esta recuperación de condiciones. Conscientes de la realidad que azotaba a las operadoras, en nuestras mesas de negociación siempre hemos entablado mecanismos para hacer un paréntesis en todo aquello que pudiese constituir un impulso reivindicativo respecto de nuestros derechos, indiscutiblemente reducidos tanto a nivel individual como colectivo, y fijar en cada concreta negociación las reglas que permitan recuperar condiciones y mejorarlas en un contexto que se antoja apasionante en lo relativo a la manera en que las

compañías aéreas afrontarán la recuperación de su producción, que a buen seguro nos obligará a estar atentos a los frentes competitivos que se abrirán.

**Óscar Orgeira Rodríguez**

**Director Asesoría Jurídica SEPLA**