



Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown



VS/2021/0188

PROYECTO VIRAL

RESUMEN EJECUTIVO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Introducción

El equipo de investigación del proyecto Viral, integrado por siete países diferentes (Dinamarca, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Polonia y España), extrae algunas conclusiones y recomendaciones de los informes nacionales sobre el impacto de la pandemia de Covid-19 en las relaciones laborales en la aviación y su cadena de valor. El análisis en profundidad propiciado en los estudios de caso y la discusión con diversos actores institucionales y sociales fortalecen las propuestas trazadas por la experiencia post-Covid en el campo de las relaciones laborales.

El equipo interdisciplinar comparte la visión de las relaciones laborales como una herramienta necesaria para fomentar la innovación, la competitividad, la sostenibilidad económica, social y ambiental para lograr una transición justa.

Las “conclusiones identificadas para el futuro” se centraron en la necesidad de que la aviación aprenda de las buenas prácticas adoptadas con ocasión de la crisis de la pandemia para fortalecer la resiliencia del sector ante posibles nuevas crisis.

La primera conclusión es que el papel del Estado es fundamental, en particular en lo que respecta a las ayudas sustitutorias de los salarios y los mecanismos de apoyo, especialmente si observamos que muchas de estas ayudas estaban dirigidas a apoyar a la aerolínea sin condicionalidad y esto no es lo más apropiado para gestionar futuras crisis.

Otra conclusión común es sobre la necesidad de apoyar el diálogo social en el futuro, como un factor capaz de producir resultados positivos en la aviación. El hecho de que la recuperación del sector lo haya sido especialmente en el tráfico aéreo de turismo, pero no en el tráfico aéreo de negocios -y esto parece una tendencia a largo plazo-, aumenta la necesidad de encontrar soluciones compartidas entre los agentes sociales, porque esto tiene implicaciones para las aerolíneas tradicionales (denominadas coloquialmente de bandera) y para los aeropuertos, ya que consideramos que los aeropuertos secundarios, que sirven al turismo y donde las compañías *low cost* (LCC) están muy presentes y están creciendo. Esto demuestra la importancia de las diferentes tipologías de aeropuertos en la recuperación de la crisis.

En cuanto a los aeropuertos, estas entidades prácticamente todos ellos públicos, son cruciales, ya que son “ecosistemas” que interconectan la cadena de valor del sector del transporte aéreo. Muchos trabajadores de los aeropuertos desarrollan su actividad en el ámbito de la cadena de valor y se someten a malas condiciones laborales. Aquí podría funcionar el enfoque sectorial. Sin embargo, tenemos que hacer frente a la competencia entre aeropuertos y transportistas por la escasez de mano de obra en algunos países y con una competencia intersindical.



Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown



VS/2021/0188

Por esta razón, la coordinación de los sindicatos es fundamental, al menos en las compañías filiales de bajo costo de las compañías aéreas tradicionales. Cabe señalar la evolución positiva del sistema de relaciones laborales en compañías como Ryanair, desde el modelo de “tierra quemada” de 2017 a un modelo diferente donde se reconocen a algunos sindicatos, la negociación colectiva comienza a estar presente, la mayoría de los trabajadores son contratados directamente por la empresa y se aplica a sus contratos la ley nacional del lugar de ejecución de su prestación laboral (diferente a la irlandesa), debido a presiones públicas y sindicales.

Debería haber más condicionalidad en relación con las ayudas estatales, incluso considerando su uso. Pero también debemos considerar que hoy tenemos la Directiva sobre el salario mínimo adecuado, así como las Directrices sobre los convenios colectivos para los autónomos, siendo conveniente utilizar estas herramientas.

Finalmente, tenemos que pensar incluso cómo hacer frente a la crisis medioambiental, algo que hay que afrontar a nivel sectorial. La implementación podría descentralizarse, pero no los objetivos, las metas y los propósitos generales deben centralizarse.

Sugerencias de la revisión de un estudio de caso

El equipo de Viral cree que una serie de posibles sugerencias surgen de una lectura cuidadosa de los estudios de casos.

Algunas de las “mejores prácticas” surgen a medida que las relaciones laborales en el sector avanzan hacia enfoques de negociación más centralizados y sectoriales. En la actualidad, en la mayoría de los Estados miembros, el sector funciona sobre la base de la negociación a nivel de empresa (o el establecimiento generalizado de las condiciones de trabajo a nivel de empresa). Si bien esto podría valorarse como beneficioso para ambas partes en tiempos de expansión, la crisis de la Covid-19 ha reforzado las demandas de estándares mínimos en forma de convenios colectivos sectoriales, y más en general a un movimiento hacia relaciones laborales más centralizadas e inclusivas.

No es posible evaluar la incidencia de estas herramientas para evitar una carrera de deterioro de las condiciones de trabajo que, en última instancia, también representaría una amenaza para la seguridad. Como tal, los tiempos actuales podrían representar una oportunidad para explorar la posibilidad de (re)introducir esta forma de negociación colectiva en la cadena de valor de la aviación. Los enfoques de negociación más centralizados pueden ser más inclusivos y ayudar a establecer un suelo común en todo el sector (por ejemplo, en el sector del handling), lo que limita el dumping social y hace que el sector sea más atractivo para quienes buscan empleo. Una mayor centralización puede contribuir a evitar la fragmentación inherente al sector, así como a reducir la competencia entre sindicatos. Esto implica un papel más fuerte para los sindicatos confederales dentro del sector y es coherente con las



Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown



VS/2021/0188

recomendaciones recientes de la Comisión Europea sobre el fortalecimiento del diálogo social. La negociación centralizada también representa un escenario positivo para abordar temas complejos y transversales como la “Transición Justa”.

Una materia importante para la negociación colectiva y el diálogo social debe ser el de los esfuerzos para hacer que el sector sea más atractivo, en general, para los trabajadores. Este asunto parece implicar modelos de relaciones laborales más colaborativos, ya que algunos empleadores (como lo demuestra el estudio de caso) se están dando cuenta cada vez más de la necesidad de esta prioridad. Esto incluye mejores salarios y condiciones laborales, abordando el tipo de turnos y estrategias para mantener el empleo durante los altibajos del ciclo económico. Este asunto se encuentra íntimamente relacionado con la recomendación anterior y también se vincula con la siguiente.

Gestión del carácter cíclico de la economía: existe un elemento importante de impacto cíclico estructural dentro del sector del transporte aéreo, que requiere políticas y prácticas que puedan respaldar el "exceso de capacidad" laboral durante las recesiones y crisis, para garantizar que los niveles de personal sean capaces de apoyar la recuperación. Sin embargo, las empresas y los actores públicos parecen tener dificultades para planificar con anticipación, en términos de mano de obra y necesidades de capacitación profesional del sector. Esto se debe en gran medida a las presiones presupuestarias y/o competitivas a corto plazo para reducir costos y evitar la inactividad. Sin embargo, esto plantea una amenaza fundamental para el funcionamiento mismo del sector. En este contexto, parece que se requiere una regulación para forzar/incentivar/empujar a estos actores a mantener los niveles de fuerza laboral durante la crisis y seguir invirtiendo en la capacitación de futuras cohortes de trabajadores. Los tiempos de reacción empresarial requieren tiempos de respuesta adecuados en el mercado laboral interno, que no siempre están alineados. Esta necesidad fue destacada por los casos centrados en los servicios de handling, así como en el sector de gestión del tráfico de mercancías (ATM). Para ello, es importante desarrollar prácticas a escala europea, específicas del sector, capaces de garantizar la continuidad de los salarios y del empleo capaces de gestionar los cambios del ciclo económico (en la línea del Fondo de Solidaridad Italiano para el Sector del Transporte Aéreo o del sistema de los ERTES en España).

Coordinación a través de fronteras: la liberalización y la privatización han provocado un alto grado de fragmentación, por lo que la coordinación entre empresas es esencial para el funcionamiento eficaz y seguro del sector. Las relaciones laborales pueden ayudar a facilitar una mayor coordinación y comunicación, más allá de los límites funcionales y de la empresa, aprovechando, por ejemplo, lo que afecta a la seguridad en el tráfico aéreo. Si bien los límites de organización empresarial y la regulación legal a menudo constituyen una barrera para la coordinación entre funciones y entre organizaciones, la regulación europea y las leyes de los Estados miembros crean la oportunidad precisamente para este tipo de coordinación y comunicación, como lo demuestra el estudio de caso del Aeropuerto Marconi de Bolonia.

En general, el papel del apoyo estatal emerge como una historia de éxito a lo largo de los estudios de caso, cuando está presente: la intervención pública en materia de desempleo parcial, trabajo a tiempo parcial, suspensión de contratos de trabajo, etc., han demostrado ser un instrumento muy eficaz para lograr una serie de objetivos (destacados en las recomendaciones anteriores), tales como: a) proporcionar



Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown



VS/2021/0188

incentivos para participar en el diálogo social; b) proporcionar el entorno para soluciones consensuadas en las negociaciones; c) preservar las habilidades y competencias, así como evitar futuros déficits de habilidades; d) permitir una recuperación más rápida de la actividad al final de la crisis. Como tal, la introducción y/o continuación de intervenciones públicas similares representa una forma de asegurar la resiliencia del sector frente a posibles crisis futuras.

oooooooooooooooo

A la luz de las consideraciones anteriores, los integrantes del proyecto Viral dirigen las siguientes recomendaciones a los actores de los sistemas de relaciones laborales a nivel europeo, nacional y local.

A las autoridades públicas

A nivel de la Unión Europea

- reconociendo que en toda la Unión Europea el diálogo social estuvo a la vanguardia del diseño y la implementación de políticas que limitaron el impacto de la pandemia, las instituciones de la Unión Europea deben garantizar y fortalecer el diálogo social tripartito en los procesos de elaboración de políticas, incluidos los de naturaleza técnica relacionados con el transporte aéreo y su cadena de valor, que tienen un impacto relevante en el empleo y las condiciones laborales en el sector de la aviación.
- cumplir el compromiso asumido en la Comunicación de la Comisión (COM 2023/40 final) de asignar el papel de Coordinador del Diálogo Social en cada servicio de la Comisión con el fin de promover el diálogo con los interlocutores sociales sobre temas sectoriales e intersectoriales pertinentes, incluidas las políticas de movilidad.
- garantizar la información oportuna, completa y exhaustiva a los interlocutores sociales sectoriales para que el proceso de diálogo social sea efectivo y permita a los interlocutores sociales representativos sectoriales expresar posiciones que las instituciones han de tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones.
- continuar apoyando el diálogo social bilateral de manera equilibrada, mediante el apoyo logístico, administrativo, técnico y financiero a los interlocutores sociales representativos a nivel europeo que son miembros de los comités sectoriales de diálogo social.
- respetar las disposiciones del Tratado sobre la autonomía de los interlocutores sociales, fomentando la celebración de acuerdos voluntarios, directrices, programas de acción y otros textos conjuntos, que se implementarán de forma autónoma a través de procedimientos y prácticas nacionales. En su caso, reforzar su transposición mediante una propuesta de Directiva a petición conjunta de las partes signatarias, para dar aplicación general al acuerdo marco europea previsto en el artículo 155 TFUE.
- proporcionar apoyo financiero a programas destinados a fomentar el aprendizaje mutuo, el intercambio de información y las buenas prácticas en el campo de las relaciones laborales.



Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown



VS/2021/0188

- reiterar en cada acción de la Unión Europea el respeto de los derechos sociales fundamentales, recordando la obligación de los Estados miembros de respetar e implementar los convenios fundamentales de la OIT, en particular sobre la libertad de asociación y el derecho efectivo a la negociación colectiva, derechos básicos para los sistemas de relaciones laborales, que a menudo son ignorados o violados abiertamente en algunos sistemas nacionales.

A nivel nacional

- Garantizar y fortalecer el diálogo social tripartito a través de instituciones apropiadas y prácticas de consulta con interlocutores sociales representativos de conformidad con la legislación nacional.
- involucrar a los interlocutores sociales en los procesos de toma de decisiones relativas al transporte aéreo como sector estratégico para garantizar la continuidad territorial, la intermodalidad, la sostenibilidad social y la transición justa.
- anticipar y prever futuras crisis en el sector aprovechando la experiencia de la pandemia estableciendo ayudas compensatorias del no abono del salario e instrumentos de apoyo para empresas y trabajadores en la aviación y su cadena de valor, con el fin de mantener y volver a capacitar a la fuerza laboral y evitar despidos masivos con la subsiguiente escasez de empleo cualificado en las fases de recuperación.
- apoyar las relaciones laborales desde un punto de vista cualitativo asegurando las prerrogativas de las organizaciones genuinamente representativas, ejerciendo presión para alentar la renovación oportuna de los convenios colectivos, haciendo cumplir la legislación laboral interna para las empresas extranjeras que operan en el país, mediando en los conflictos laborales.
- fomentar la negociación colectiva a nivel sectorial para garantizar salarios mínimos adecuados y condiciones de trabajo justas en la aviación civil y su cadena de valor para superar la fragmentación y la pérdida de atractivo del sector.
- implementar la Directiva de Salario Mínimo Adecuado n. 2022/2041 a través de planes de acción que amplíen progresivamente la tasa de cobertura de la negociación colectiva al menos al 80% de la plantilla del sector.
- apoyar la implementación de las directrices de la UE que permiten la negociación colectiva para los trabajadores autónomos, ampliamente presentes en la aviación en algunos países no solo entre el personal de tierra sino también entre los pilotos, tripulantes de cabina y controladores de tránsito aéreo en algunos países.
- garantizar que la financiación pública y los préstamos a empresas del sector incluyan condicionalidades sociales para el mantenimiento del empleo y condiciones de trabajo dignas.



Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown



VS/2021/0188

- brindar orientación clara a todas las partes interesadas para combatir la presencia en algunos países del falso trabajo autónomo y el suministro de mano de obra a través de agencias, que conducen a una carrera a la baja en las condiciones de trabajo, dumping social y una amenaza para la seguridad de la aviación.
- hacer cumplir las cláusulas sociales en los contratos de adquisiciones, exigiendo que los terceros proveedores de servicios respeten los convenios colectivos negociados por sindicatos verdaderamente representativos de acuerdo con criterios objetivos.
- garantizar relaciones laborales sólidas y colaborativas en empresas públicas o controladas por el Estado al proporcionar pautas para la gestión pública.

A nivel local

- Las autoridades locales en muchos países tienen el poder de administrar la infraestructura aeroportuaria, las licencias a las aerolíneas de bajo costo, los servicios intermodales, el turismo y las políticas de desarrollo local, asuntos estrechamente relacionados con el transporte aéreo. En este nivel se recomienda como buena práctica la participación de los interlocutores sociales en los procesos de toma de decisiones, teniendo en cuenta la fragmentación de la representación y resolución de conflictos en las ramas locales de la cadena de valor del transporte aéreo. La autoridad pública en este nivel juega un papel importante como mediador y depositario de los acuerdos alcanzados a través de memorandos de entendimiento, pactos territoriales y otros instrumentos de coordinación público-privada.

A los interlocutores sociales

A nivel de la Unión Europea

- diálogo social tripartito: las instituciones de la Unión Europea deberían informar y consultar a los interlocutores sociales del sector de la aviación sobre diferentes asuntos que afectan a cuestiones que van desde las políticas industriales, energéticas, de transporte, ecológicas y de transición digital. Sin embargo, sólo en el ámbito de la política social tienen un papel consultivo formalizado, ya que los artículos 154 y 155 del TFUE exigen que la Comisión consulte dos veces a los interlocutores sociales. Es importante que, como organizaciones empresariales y laborales, los interlocutores sociales europeos puedan expresar sus puntos de vista en todos los campos de la vida económica y social, cuando los temas en cuestión tengan un impacto significativo en el empleo y las condiciones de trabajo. El compromiso de la Comisión de nombrar un coordinador de diálogo social en cada servicio de la Comisión es una oportunidad que los interlocutores sociales no deben perder para hacer oír su voz en ámbitos distintos de la política social.

- diálogo social bipartito: el diálogo social sectorial, como foro de discusión y diálogo entre las organizaciones que representan a las empresas y los trabajadores a nivel europeo, debe recuperar su ambición de ser la encrucijada más importante, no sólo para expresar opiniones conjuntas sobre las decisiones de las instituciones públicas, sino también para buscar acuerdos sobre desafíos como los déficits de habilidades, los horarios y turnos de trabajo, las medidas para gestionar las conductas de los pasajeros agresivos, el trabajo digital, la conciliación entre la vida laboral y personal, a fin de mostrar el valor agregado del diálogo social europeo para las organizaciones miembros nacionales.
- con el fin de fortalecer el desarrollo de calidad del diálogo social sectorial, otorgar a las organizaciones a nivel europeo un mandato para negociar con el fin de alcanzar acuerdos que se adapten a los diferentes contextos nacionales/locales y se supervisen en la fase de implementación. La articulación del comité de diálogo social sectorial en la aviación civil en subsectores puede facilitar el logro de acuerdos u orientaciones específicas para ser implementados en los diferentes sistemas de acuerdo con las tradiciones y prácticas nacionales, brindando orientación a los actores de las relaciones laborales nacionales/locales.
- mejorar el diálogo social dentro de las empresas transnacionales, mediante el establecimiento y la coordinación sindical de comités de empresa europeos, siempre que sea posible, para promover los derechos de información y consulta de los trabajadores a través de las fronteras nacionales.
- debido a la naturaleza global de la aviación, tanto las empresas como las organizaciones sindicales deberían contribuir proactivamente a profundizar los puntos de entendimiento en las reuniones técnicas de la OIT destinadas a elaborar un instrumento internacional para implementar la agenda de trabajo decente en el sector de la aviación, cuyas condiciones de trabajo se han deteriorado también en Europa como resultado de los procesos de liberalización.

A nivel nacional

- promover el diálogo entre los diferentes componentes de la cadena de valor del transporte aéreo en foros de discusión conjunta, para centrarse en el potencial de sinergias en asuntos de interés común.
- ensayar formas de alianza entre sindicatos y entre organizaciones empresariales para hacer frente a la fragmentación organizativa del sector, que va en detrimento de un abordaje coordinado de los problemas del sector.
- proporcionar herramientas de negociación, para anticipar los cambios y gestionar las crisis que afectan al sector de la aviación, mediante el fortalecimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y sus representantes en todos los niveles.

- prever medidas de negociación de ayudas frente a las pérdidas de salarios por las crisis de empleo, complementarias o sustitutivas de las públicas, en caso de reducción o suspensión de la actividad por causa de fuerza mayor (sucesos climáticos, guerra. etc.), acompañadas de instrumentos destinados a mantener/mejorar las capacidades de los trabajadores para evitar fenómenos déficits de capacidades cuando se reanude la actividad económica.
- prever instrumentos negociados para invertir en la formación, el reciclaje y la mejora de las cualificaciones de los trabajadores con el fin de mejorar las cualificaciones, garantizar la seguridad y fomentar el atractivo del sector.
- experimentar formas de coordinación de la negociación colectiva a nivel sectorial, en particular para los componentes de la cadena de valor del transporte aéreo con arraigo territorial, para combatir la competencia desleal entre aeropuertos y entre proveedores de servicios de asistencia con una carrera a la baja en salarios y condiciones laborales.
- hacer frente al desafío de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados, para aumentar la tasa de cobertura de los convenios colectivos al menos al 80 por ciento de los trabajadores, en particular, en los sectores emergentes de negocio sin cobertura negocial y mediante la revisión de los sistemas de clasificación de trabajadores y las escalas salariales relacionadas a partir del nivel básico correspondiente al salario mínimo, ya sea determinado por la ley o por la propia negociación colectiva.
- negociar medidas sectoriales de adaptación y mitigación del cambio climático que sean de carácter sistémico y protejan la salud y la seguridad de los trabajadores y pasajeros durante todo el ciclo del servicio de transporte aéreo.

A nivel local

- la negociación colectiva en el transporte aéreo en casi todos los países europeos se lleva a cabo a nivel descentralizado, particularmente a nivel de empresa o, de manera más innovadora, dentro de toda la cadena aeroportuaria vista como un ecosistema. La dimensión territorial, también con la presencia del actor público, debe ser fomentada porque ofrece a los actores sociales un foro de discusión más amplio con vistas a encontrar soluciones a cuestiones relacionadas con el mercado laboral (déficits de habilidades/retención de habilidades), intermodalidad, colaboración público/privada, infraestructura y servicios, digitalización y transición verde.
- la dimensión territorial también parece ser un foro adecuado en relación con los asuntos de cambio climático, que requieren soluciones coordinadas a nivel territorial, especialmente para las zonas expuestas a fenómenos meteorológicos extremos, que impiden el buen funcionamiento de los servicios de transporte aéreo y la adopción de planes de contingencia.



Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown



VS/2021/0188

- se recomienda la negociación a nivel territorial para asegurar la coordinación de medidas de seguridad y salud en tierra, horarios y turnos coordinados entre aerolíneas y personal de tierra, servicios auxiliares desde y hacia aeropuertos, limpieza y mantenimiento, establecimientos comerciales, etc.
- la negociación a nivel de empresa como forma de competencia entre aerolíneas no debe menoscabar las condiciones mínimas de protección de los trabajadores y viabilidad sindical en la empresa de acuerdo con las normas nacionales.

