

EFICIENCIAS COMPETITIVAS EN EL MERCADO AÉREO ASOCIADAS A LOS MODELOS DE EMPLEO DE LAS AEROLÍNEAS Y LAS NUEVAS TENDENCIAS EUROPEAS ANTE ESTE FENÓMENO ^{*}, ^{**}

Isabel Contreras de la Rosa
Profesora Contratada Doctora de Derecho Mercantil
Universidad de Málaga

RESUMEN

Las compañías aéreas han ido redoblando sus esfuerzos para ser más competitivas y adaptarse a las nuevas circunstancias del mercado a raíz de la liberalización del sector y de las políticas de cielos abiertos hace ya casi treinta años. En este contexto han tratado de ofrecer servicios más adaptados a la clientela a la que se dirige y de ser más eficientes empresarialmente con el objetivo de maximizar los beneficios que obtienen. Esto ha comportado también una importante revolución en el modelo tradicional de gestión empresarial de estos operadores económicos. A pesar de que en principio, de todo ello cabe deducir importantes logros en términos de competencia, la primacía de la rentabilidad a toda costa en las políticas empresariales de las aerolíneas, y en concreto en sus modelos de empleo, podría poner en peligro el balance positivo de las condiciones competitivas de este sector. Serán estos modelos de empleo y sus consecuencias los que pongamos en el punto de mira de este trabajo, analizando la situación actual desde criterios de competitividad, valorando sus efectos y perspectivas de futuro.

Palabras clave: transporte aéreo, compañías aéreas, competencia, *dumping* social, modelos de empleo, modelos de negocio.

SUMARIO: I. ANTECEDENTES: EFICIENCIAS Y PERVERSIONES DE LA LIBERALIZACIÓN DEL SECTOR AÉREO.—II. LUCES Y SOMBRAS DE LOS NUEVOS MODELOS DE NEGOCIOS EN EL SECTOR AÉREO: ESPECIAL REFERENCIA AL *DUMPING* SOCIAL.—III. EL *DUMPING* SOCIAL COMO ELEMENTO *COMPETITIVO* EN EL SECTOR AÉREO.—IV. LA UNIÓN EUROPEA ANTE LA INCIDENCIA *COMPETITIVA* DEL *DUMPING* SOCIAL EN EL SECTOR AÉREO.—V. CONCLUSIONES.—VI. BIBLIOGRAFÍA.

* Fecha de recepción del trabajo: 10/05/2018. Fecha de aceptación del trabajo: 25/09/2018.

** Trabajo realizado en el seno del Proyecto ANELNOSA, *El transporte como motor del desarrollo socioeconómico: adaptación normativa a las exigencias legales y a las nuevas oportunidades en el sector aéreo*, DER2015-65424-C4-4-P (MINECO/FEDER, UE).

Competitiveness in the aviation market in connection with employment models of the airline companies and the european approach to this phenomenon

ABSTRACT

Airline companies are doubling their efforts to become more competitive and adapt to the new market reality brought about by the liberalisation in air transport and open skies policy almost thirty years ago. In this context, the airline companies have been trying to offer services adapted to the clients they are targeting and to become more efficient in what refers to their business models in order to maximise their profits. One of the consequences of such development are important changes in the traditional business management practices of these economic operators. Despite in general positive results for the market competition it causes, the focus on the profitability at all cost in the airline policies, and particularly in their employment models, may pose risk to the competitive conditions of the aviation market. In this paper, we are analysing these employment policies and their consequences for the market competition, evaluating the effects they currently produce and their future perspectives.

Keywords: air transport, airlines, competition, social dumping, employment models, business models.

SUMMARY: I. EFFICIENCIES AND PERVERSIONS OF THE LIBERALIZATION OF THE AIR TRANSPORT SECTOR.—II. PERKS AND PERILS OF NEW BUSINESS MODELS IN THE AIRLINE SECTOR: SPECIAL REFERENCE TO SOCIAL DUMPING.—III. SOCIAL DUMPING AS A COMPETITIVE ELEMENT IN THE AIR TRANSPORT SECTOR.—IV. THE EUROPEAN UNION AND THE COMPETITIVE INCIDENCE OF SOCIAL DUMPING IN THE AIR SECTOR.—V. CONCLUSIONS.—VI. BIBLIOGRAPHY.

I. ANTECEDENTES: EFICIENCIAS Y PERVERSIONES DE LA LIBERALIZACIÓN DEL SECTOR AÉREO

La liberalización del sector aéreo ha supuesto un antes y un después para aquellos que intervienen en él, tanto empresas como usuarios¹.

La fuerte intervención estatal existente en épocas previas a la liberalización del sector, en parte justificadas por la consideración del transporte aéreo como servicio público, perjudicó a este mercado repercutiendo negativamente en usuarios y compañías aéreas. En el caso de las aerolíneas, porque en sus actuaciones no podían atender a los criterios de eficiencia económica y comercial que deben imperar en sus decisiones empresariales al desarrollar su actividad, sino que de-

¹ Como puso de manifiesto el informe de la Air Transport Action Group (ATAG) *Powering global economic growth, employment, trade links, tourism and support for sustainable development through air transport* de 2014, https://aviationbenefits.org/media/26786/ATAG_AviationBenefits2014_FULL_LowRes.pdf, la aviación es un sector estratégico fundamental para el crecimiento económico.

bían someterse a criterios políticos impuestos por los distintos Estados². Respeto de los usuarios porque, en tales circunstancias, y a pesar de la consideración del transporte aéreo como servicio público, este colectivo no podía beneficiarse de tarifas accesibles ni de la diversificación de destinos.

Esta situación exigía la reforma del sector basada en la libre competencia conforme a la que, entre otros aspectos, las compañías pudieran actuar con mayor libertad pero, claro está, dentro de los límites del Derecho³. Las medidas liberalizadoras de este sector adoptadas desde 1987 hasta nuestros días en Europa vienen atendiendo esa finalidad.

La apuesta por una paulatina liberalización de este sector estratégico ha contribuido a propiciar el marco adecuado para la irrupción de los beneficios de la libre competencia en este mercado, que se ha materializado en precios más bajos y en más competidores en el mercado⁴. Sin embargo, la apertura a la competencia de un determinado sector, si bien tiene efectos positivos inmediatos, también a la larga puede llevar a las empresas a *abusar* de esa libertad de acción conseguida; ensombreciendo, de forma más o menos evidente, los beneficios competitivos logrados inicialmente, resintiéndose —a consecuencia de ello, en la mayoría de los casos— el propio servicio que se ofrece a los pasajeros.

En este contexto, son numerosos los instrumentos legislativos que han permitido a distintas empresas prosperar en este sector a lo largo de los años, mejorando la gestión empresarial de modo a hacerla más eficiente y adaptada a las circunstancias y demandas actuales del mercado. Por su parte, los consumidores han logrado mecanismos pensados para su protección ante las distintas actuaciones de las compañías aéreas⁵, incluidas las que afectan la seguridad, aspecto este esencial en el servicio de transporte.

Con todo ello se ha logrado, en general, mejorar las condiciones en las que se desarrolla este servicio, repercutiendo positivamente en los diversos aspectos en los que se proyecta. Así, se han apreciado mejoras en la conectividad, en oferta de servicios y sus tarifas y en los derechos de los consumidores, lo cual, indudablemente, facilita la competencia en el sector y exige a las compañías aéreas reinventarse continuamente para mantener su cuota de mercado y sus beneficios en las no siempre fáciles condiciones del mercado actual. Paralelamente, también hemos de reconocer que la liberalización del sector aéreo ha impulsado el creci-

² M.^a V. PETIT LAVALL, «La defensa de la competencia en el transporte aéreo en la Unión Europea», <https://alada.org/2017/04/27/la-defensa-de-la-competencia-en-el-transporte-aereo-en-la-union-europea/>, abril de 2017, p. 3.

³ M.^a V. PETIT LAVALL, *Los acuerdos entre compañías aéreas en la normativa comunitaria liberalizadora del sector aéreo*, Tirant lo Blanch, 2000, p. 56. *Vid.* también, J. I. PEINADO GRACIA, «La excepción aérea en competencia: Apuntes sobre la reciente jurisprudencia europea», en J. I. PEINADO GRACIA (dir.) y M.^a C. MAYORGA TOLEDANO (coord.), *Nuevos enfoques del Derecho aeronáutico y espacial*, Marcial Pons, 2015, pp. 69-74.

⁴ M.^a V. PETIT LAVALL, «La defensa de la competencia en el transporte...», *op. cit.*, p. 6.

⁵ M.^a V. PETIT LAVALL, «Las compañías aéreas y la liberalización del mercado de transporte aéreo», en M.^a J. MORILLAS JARILLO, M.^a V. PETIT LAVAL y M.^a J. GUERRERO LEBRÓN, *Derecho aéreo y del espacio*, Marcial Pons, 2015, pp. 241 y ss.

miento del empleo, lo cual se ha valorado tradicionalmente como una eficiencia notable y positiva en este mercado, consecuencia de su apertura⁶.

Sin embargo, las medidas adoptadas desde Europa se han enfocado más a abrir este mercado y a vencer los obstáculos que presentaba, que al control de las actuaciones de las compañías en el nuevo escenario de libertad competitiva. No obstante, ninguna empresa está libre del respeto a las reglas instauradas para velar por un ambiente competitivo óptimo de los mercados, debiendo reaccionarse ante aquellos casos en los que pueda detectarse la utilización interesada de ciertas lagunas o vacíos legales que en combinación con las circunstancias de este mercado permitan, a ciertos operadores, lograr ventajas que podrían calificarse de anticompetitivas, al tener un único beneficiario, esa misma empresa. Es necesario impedir que actuaciones, con tan limitadas eficiencias, terminen generalizándose. Ciertamente es que la lenta liberalización del sector aéreo, aún incompleta, incentiva la argucia de las compañías para intentar ampliar los márgenes de beneficios que esta actividad ofrece. En estas circunstancias, algunas compañías han optado por implementar, entre otras técnicas para mejorar su rentabilidad, modelos de empleo que, en nuestra opinión, tienden hacia el lado oscuro de la competitividad, contrario a las políticas de competencia y excelencia en el sector que desde Europa se promocionan. Serán estos modelos y sus consecuencias las que pongamos en el punto de mira de este trabajo, analizando la situación actual, valorando sus consecuencias competitivas y sus perspectivas de futuro en el sector aéreo.

II. LUCES Y SOMBRAS DE LOS NUEVOS MODELOS DE NEGOCIOS EN EL SECTOR AÉREO: ESPECIAL REFERENCIA AL *DUMPING SOCIAL*

Son muchas las medidas empresariales que, en general, pueden adoptarse para alcanzar mayores cuotas de competitividad. Así, en el sector aéreo, las aerolíneas han aprovechado todos los mecanismos a su alcance para resistir en un mercado complicado y con escasos márgenes de beneficios en relación con otros sectores empresariales⁷. En esta línea, las compañías aéreas han tomado las medidas oportunas para ofrecer servicios más competitivos debiendo, para ello, aprovechar al máximo sus recursos materiales y personales, especialmente su flota y tripulación. De todas las actuaciones posibles vamos a centrar nuestra atención en las medidas que afectan a la tripulación.

Al respecto, la liberalización del mercado de la aviación europea y la implantación de nuevos modelos de negocio, a imagen y semejanza de los modelos que ya venían funcionando en Estados Unidos, ha propiciado la aparición de nuevas tendencias en las relaciones entre las compañías aéreas y su personal. Así se aprecia

⁶ Vid. M.^a JUUL, «Employment and working conditions in EU civil aviation», *European Parliamentary Research Service*, abril de 2016, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/580915/EPRS_BRI\(2016\)580915_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/580915/EPRS_BRI(2016)580915_EN.pdf), pp. 2 y ss.

⁷ Conforme al informe *IATA Vision 2050*, 2011, p. 2, en los últimos cuarenta años, el beneficio neto en este sector ha sido un escaso 0,1 por 100 de los ingresos.

cómo han terminado conviviendo, en el sector, diversos modelos de empleo. En este sentido, algunas aerolíneas mantienen, aún, mayoritariamente empleos de calidad con contratos indefinidos (empleos típicos), mientras que otras recurren de forma significativa a fórmulas atípicas⁸, a través de diferentes tipos contractuales⁹ para cubrir algunos de los aspectos del servicio que ofrecen, como cauces para la reducción de sus costes. En esta línea, podemos constatar la escasa uniformidad en el modelo de empleo en este sector, en el que en términos generales se cumple la tendencia, generalizada también en otros ámbitos empresariales, al incremento del número de empleos atípicos¹⁰.

En este sentido, se observa que las aerolíneas cuentan con numerosas formas de empleo que les permiten mayor flexibilidad en la contratación de su personal atendiendo a las necesidades de cada momento, y que tienen como objetivo principal facilitar su adaptación a este entorno especialmente competitivo. Así la externalización de servicios, la subcontratación y, en general, el uso de cualquier forma de contratación que pueda considerarse atípica, son en principio mecanismos legales al alcance de todas las aerolíneas, siempre que su uso sea adecuadamente justificable¹¹. Es cierto que en algunos casos estas estrategias laborales pueden responder a necesidades concretas de adaptación al mercado o a exigencias específicas que presenta un servicio determinado, pero en otras ocasiones, desgraciadamente cada vez con más frecuencia, el recurso a estos instrumentos de contratación responde únicamente a la voluntad de las aerolíneas de reducir costes, sin medir el impacto que pueden tener dichas medidas en el servicio prestado, especialmente porque sus efectos son difícilmente apreciables por el consumidor que desconoce el modelo de empleo implantado en la empresa transportista, lo cual dificulta que pueda evaluar adecuadamente la incidencia de dicho factor en la calidad del servicio.

En general, esta tendencia al incremento del empleo atípico de algunas compañías aéreas incide y, en nuestra opinión, relativiza los buenos datos que la liberalización ha aportado a la empleabilidad en este sector, ya que estas estrategias de empleo no pueden calificarse de inocuas¹², debiendo considerarse los riesgos

⁸ En relación con la definición de empleos típicos y atípicos, *vid. Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Organization (ILO), 2016, pp. 7-9, consultado en http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm. En dicho informe sobre el empleo atípico en el mundo se describe como relación de trabajo típica, aquella en el que la relación es continua, a tiempo completo, la cual se inscribe en una relación de subordinación y directa entre un empleador y un empleado, este tipo de empleo se contraponen con las formas de empleo atípico que agrupan distintas modalidades de empleo que no se ajustan a los parámetros del empleo típico.

⁹ Mediante externalización de servicios, contratos a través de agencias, contratos temporales, parciales, autónomos...

¹⁰ En el documento de la ILO *Non-standard employment around the world. Understanding...*, *op. cit.*, p. 1, se señala cómo esta tendencia se ha observado en las últimas décadas.

¹¹ Por la especialidad del servicio, para cubrir necesidades temporales de la empresa, por voluntad del trabajador...

¹² Si bien inicialmente la tendencia en el empleo en este sector tras la liberalización era creciente, actualmente se está reduciendo, a la par que aumenta el número y modalidades de empleo atípico. Así lo confirma el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión

que comportan, no solo en el ámbito puramente laboral, en el que se deteriora la calidad de las condiciones de trabajo, sino también en el desgaste de la confianza que inspira dicho servicio, por la repercusión que tiene en su calidad.

Ante esta situación, cabe preguntarse si estos modelos de empleo utilizados en el sector aéreo especialmente, en los que hay una fuerte presencia de la contratación atípica en puestos de alta cualificación técnica como es el caso de la tripulación, son los más adecuados. En general, la creciente tendencia a un mayor uso de las relaciones laborales atípicas, incluso en sectores como el aéreo en el que tradicionalmente se recurría poco a estas figuras, se ha venido justificando en la necesidad de ganar competitividad, gracias a la flexibilidad que ofrecen. Sin embargo, la contratación atípica en general conlleva, sin no se utiliza adecuadamente, a generar empleo precario que conviene que se limite —según avalan estudios sobre la materia— a trabajos que no requieran una especial cualificación, es decir, a personal que pueda formarse rápidamente y por tanto ser sustituido con facilidad¹⁵. Esto, entendemos, no se da en el personal de vuelo y cabina de las compañías aéreas, ya que la formación y experiencia de la tripulación contribuyen a elevar el nivel de seguridad de este transporte. Además, la utilización de modalidades de trabajo atípicas, suponen también un traspaso de la responsabilidad de formación y perfeccionamiento profesional de las empresas a los trabajadores¹⁴, tal como se observa en el sector aéreo con el uso de los contratos de *pay to fly*¹⁵, lo cual puede derivar, según los especialistas, en un deterioro de las competencias específicas de las empresas¹⁶.

A pesar de que estos elementos aconsejen el control y uso justificado de la contratación atípica se aprecia, en el ámbito aéreo, cierto abuso por parte de algunas compañías de este tipo de empleo en comparación con las relaciones directas que estas mismas empresas mantienen con otros de sus trabajadores (a nivel interno), y también en comparación con el tipo de relaciones laborales más usuales entre otros operadores aéreos¹⁷. Así, por ejemplo, en relación con el colectivo de pilo-

al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Una estrategia de aviación para Europa» [COM(2015) 598 final] (2016/C 389/12). *DOUE* de 21 de octubre de 2016.

¹⁵ En este sentido, *Las formas atípicas de empleo*, informe para la discusión en la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, OIT, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, febrero de 2015, pp. 4-5, consultado en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf.

¹⁴ S. R. BARLEY y G. KUNDA, *Gurus, hired guns, and warm bodies: Itinerant experts in a knowledge economy*, Princeton, NJ, Princeton University Press, 2004.

¹⁵ Este tipo de situación afecta a pilotos noveles, a los cuales las compañías o las agencias intermediarias les obligan a pagar por adquirir experiencia, en lo que son —en la mayoría de los casos— cursos de formación estándar para cada tipo específico de aeronave, y de los que además se benefician directamente quienes imponen esta obligación para trabajar con ellos, ya que a veces representan una fuente adicional de financiación.

¹⁶ D. P. LEPAK y S. A. SNELL, «Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations», en *Journal of Management*, vol. 28, núm. 4, 2002, pp. 517-543.

¹⁷ Tal como apuntan en su estudio Y. JORENS, L. VALCKE y J. DE CONINCK, *Atypical Employment in Aviation Sector*, European Social Dialogue, European Commission, 2015, consultado en https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf.

tos se han constatado relevantes diferencias entre los tipos de contratación más frecuentes entre las distintas compañías aéreas según el modelo de negocio que sigan. En las *low cost* el porcentaje de empleos directos entre trabajadores de este colectivo representa poco más de la mitad, mientras que los contratados de forma indirecta¹⁸ el 47 por 100. Por su parte, en las compañías tradicionales, los niveles de contratación atípica se reduce considerablemente representando solo un 2,7 por 100 de las relaciones laborales en este ámbito¹⁹. Estudios realizados sobre la evolución del empleo en este sector, constatan que junto con el deterioro de las condiciones laborales, el elevado nivel de precariedad e inestabilidad laboral de la tripulación²⁰ que se da en algunas compañías aéreas, en muchas ocasiones más allá de lo recomendable, contribuye también al deterioro de la seguridad aérea²¹. Ello se debe a que los trabajadores en tales condiciones son más propensos a anteponer los intereses comerciales de las compañías que los contratan a la seguridad del vuelo, es decir, en sus decisiones profesionales influye la necesidad y el deseo de mantener su empleo lo cual, en su día a día, pasa por que el trabajador actúe mediatizado por la defensa de los intereses económicos del empleador²².

Así pues, si la justificación que se puede dar al incremento de este tipo de contratación es la rentabilidad, sería cuestión de plantearse si realmente compensa el abuso de los empleos atípicos. A pesar de las dificultades que la respuesta a esta pregunta entraña, al ser difícil aislar el efecto de este modelo de empleo en la rentabilidad empresarial²³, los estudios realizados no son muy halagüeños. Sin duda, en términos exclusivamente económicos (los más inmediatos), la reducción de costes laborales en estos casos, resulta ser un incentivo importante para la empresa. Pero si se atiende a otros criterios como la innovación²⁴ o la productividad²⁵ (con resultados a medio o largo plazo) parece que, en general, este tipo de empleo repercute negativamente en la consecución de estos objetivos, salvo si se trata de trabajos rutinarios y mecánicos²⁶. Así, en el ámbito aéreo, en el que incluso los trabajos más rutinarios exigen un elevado grado de formación y cualificación del personal, es difícil deducir que la contratación atípica podrá contribuir a mejorar el servicio prestado²⁷, ni por tanto, permitir que estas em-

¹⁸ A través de otras compañías, con contratos temporales, autónomos u otros. En general, todos ellos considerados contratos atípicos.

¹⁹ Y. JORENS, L. VALCKE y J. DE CONINCK, *Atypical Employment in...*, *op. cit.*, pp. 161-164.

²⁰ Y que afecta especialmente a los trabajadores más jóvenes, tal como señalan Y. JORENS, L. VALCKE y J. DE CONINCK, *Atypical Employment in...*, *op. cit.*, p. 173.

²¹ G. HARVEY y P. TURNBULL, *Evolution of the Labour Market in the Airline Industry due to the Development of the Low Fare Airlines (LFAs)*, 2014, p. 64.

²² *Vid.*, en este sentido, *op. cit.*, M.^a JUUL, «Employment and working...», pp. 5-6.

²³ E. GEORGE y C. K. NG, «Nonstandard workers: Work arrangements and outcomes», *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 1, 2010.

²⁴ A. KLEINKNECHT, F. N. VAN SCHAİK y H. ZHOU, «Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data», en *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38, núm. 5, 2014, pp. 1208, 1210 y ss.

²⁵ *Passim*, M. BATTISTI y G. VALLANTI, «Flexible wage contracts, temporary jobs, and firm performance: Evidence from Italian firms», en *Industrial Relations*, vol. 52, núm. 3, 2013.

²⁶ S. NOLLEN y H. AXEL, *Managing contingent workers: How to reap the benefits and reduce the risks*, American Management Association, 1996, p. 74.

²⁷ La buena formación y cualificación del personal contribuye a garantizar el buen fin de este servicio, a saber, permite dar seguridad al traslado de pasajeros desde su punto de origen hasta el de destino.

presas obtengan la rentabilidad que nace del fomento de la innovación y la productividad en el desarrollo de su actividad empresarial.

En este sentido, las estrategias de empleo dispuestas por algunas compañías —en las que hay un alarmante incremento de contratos atípicos— unidas a las circunstancias en las que se desarrolla este servicio²⁸ y las deficiencias de la normativa europea y nacional, contribuyen a afirmar que el transporte aéreo es terreno abonado para el *dumping* social²⁹, problema este *a priori* de dimensión socio-laboral pero cuyas consecuencias van más allá, afectando las propias condiciones del mercado.

El *dumping*, en general, es una lacra para la competitividad en cualquier sector económico. En concreto, el *dumping* social cubre una amplia variedad de prácticas intencionadamente abusivas y desleales, que permiten eludir la legislación nacional y europea vigente, con el fin de reducir al mínimo los costes laborales y operativos de manera ilegal, al violar los derechos de los trabajadores y propiciar su explotación³⁰ (dimensión socio-laboral del problema). Pero este efecto pernicioso, como se ha señalado anteriormente, no solo implica situaciones de discriminación entre trabajadores, sino que también afecta la financiación de los Estados, en la medida que son una amenaza para la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social y finanzas públicas, cuando se desplazan trabajadores; y, por otro lado, también contribuyen a distorsionar las condiciones del mercado, impidiendo que los competidores luchen en situación de igualdad³¹. Será en este último ámbito en el que centremos nuestro análisis, ya que de todas las repercusiones que tienen estas prácticas, el de la anticompetitividad nacida del *dumping* social en el sector aéreo no suele ser objeto de atención.

III. EL *DUMPING* SOCIAL COMO ELEMENTO *COMPETITIVO* EN EL SECTOR AÉREO

Hasta hace relativamente poco tiempo los intereses del libre mercado en el sector aéreo estaban alineados con el de las compañías que actúan en él, las cuales vieron en la liberalización una oportunidad de negocio.

La implementación en Europa de nuevos modelos de negocios ha permitido que, principalmente las compañías de bajos coste, entren con fuerza en este mercado, gracias a sus políticas de extrema optimización de sus recursos para ajustar costes. La cuestión que cabe plantearse ahora, ante este tipo de actuaciones, es

²⁸ En relación con la facilidad para deslocalizar la actividad que tienen los operadores aéreos.

²⁹ Vid. *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires européennes sur le dumping social dans les transports européens*, elaborado por M. Éric BOCQUET, <https://www.senat.fr/rap/r13-450/r13-4501.pdf>.

³⁰ Definición que recoge la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de septiembre de 2016, sobre el *dumping* social en la Unión Europea (2015/2255 INI), P8_TA(2016)0346.

³¹ Esto respalda la idea que el *dumping* social rebasa los límites del ámbito socio-laboral que afecta a empresario y trabajador, para repercutir en otras esferas en las que el interés público cobra un mayor protagonismo y su defensa debe procurarse con determinación.

la que suscitan sus límites en el ámbito de este tipo de transporte, para que sean acordes con los objetivos de las políticas de competencia que imperan en Europa, máxime cuando las compañías de bajo coste no son las únicas que compiten por un servicio con precios cada vez más ajustados, y han ampliado su mercado más allá de los trayectos cortos y de tipo turísticos a los que se limitaban en principio. Actualmente, las compañías aéreas *low cost* luchan por conseguir una mayor presencia en el mercado *business*, en grandes aeropuertos y en trayectos de larga distancia, compitiendo con las aerolíneas tradicionales. Esto ha provocado que estas últimas hayan reaccionado creando sus propias versiones económicas de servicios de transporte aéreo.

En este sentido, la tendencia hacia una mayor generalización de los comportamientos empresariales, inicialmente exclusivos de las compañías *low cost*, afecta la competitividad del sector. De hecho, estos comportamientos responden supuestamente a la necesidad de ser más competitivos, cuando realmente en la mayoría de los casos se trata de ser casi exclusivamente más rentables lo cual, creemos, no es lo mismo.

En general, la política europea de competencia tiene como objetivo crear normas que contribuyan a garantizar que el mercado europeo funcione correctamente y proporcione a los usuarios los beneficios de un sistema de mercado libre, basado en la competitividad equitativa de las empresas que participan en él. Debiendo traducirse en eficiencias positivas tangibles para los viajeros y las empresas del sector. En particular, las medidas liberalizadoras del transporte aéreo han tenido en su punto de mira, a lo largo de estos treinta últimos años, dichos objetivos. Sin embargo, no parece que se haya alcanzado el mismo nivel de éxito en todos ellos. Así no cabe duda que se ha producido una importante reducción de los precios, que ha propiciado un uso más frecuente de este medio de transporte por parte de la clase media-alta de la población, contribuyendo positivamente a dinamizar la economía; también se ha incrementado la oferta de este servicio con más compañías que nos ofrecen multitud de destinos, obligando a los operadores aéreos a cumplir con otro de los objetivos de la competencia, es decir, obligándoles a ser más productivos³² e innovar para ser más competitivos. Sin embargo, el abuso de contratación atípica, como tipo de *dumping* social, propio de los modelos de empleos de algunas compañías aéreas, tal como hemos señalado, no fomentan la productividad ni la innovación en sí mismas, pero incide de forma relevante en otro de los objetivos de las políticas de competencia en la UE, en concreto, en la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos a los usuarios.

El parámetro competitivo de la mejora de la calidad del servicio aéreo es el que se ha visto más perjudicado tras afianzarse la apertura de este mercado. Así una mayor competitividad en este sector, ha potenciado actuaciones extremas

³² Como señala D. RAMOS PÉREZ, «Análisis del proceso de liberalización del mercado comunitario del transporte aéreo (1993-2008)», *Ekonomiaz*, núm. 73, 2010, pp. 197-198, respecto a compañías de bajo coste, lo que estas consideran una eficiente productividad de sus trabajadores en relación con otras compañías, esconde realmente una notable degradación de las condiciones laborales (más horas, menos salario, limitación de los periodos vacacionales...).

que fomentan el máximo aprovechamiento de los recursos de los que disponen las compañías aéreas, sufriendo sus consecuencias esencialmente los pasajeros. Así, los usuarios de estos servicios estamos ya más que acostumbrados a renunciar a determinadas prestaciones o comodidades en vuelo con tal de pagar menos por un billete (asientos menos cómodos, menos espacio, limitaciones de equipaje), pero quizá seamos menos conscientes de las consecuencias que tienen determinadas medidas técnicas de aprovechamiento extremo, de su flota (ajustando al mínimo su permanencia en aeropuertos, ajustar a veces en exceso el combustible...) y de su tripulación (mediante contratación atípica abusiva de sus trabajadores) para seguir ajustando los costes e incrementar sus beneficios a costa de un evidente deterioro —no siempre apreciable a simple vista— de la calidad del servicio y que, en un sector como el aéreo, puede llegar en tales circunstancias a afectar su seguridad; elemento que probablemente ningún pasajero estaría dispuesto a sacrificar por una reducción en el precio del pasaje. Pero también hay que tener presente que la tolerancia hacia ciertas prácticas empresariales puede llevar a otros operadores a imitar esas conductas *exitosas* atendiendo solo a su rentabilidad empresarial, sin tener en cuenta el tipo de eficiencias que producen en el mercado, corriendo el riesgo de generalizar aquellas que debilitan, soterradamente, la calidad del servicio y que permiten obtener esa rentabilidad a costa de los derechos de los trabajadores, de la financiación de los Estados y de una óptima protección de la competencia en el sector³⁵.

Por regla general, es cierto que el *dumping* social está más extendido en las compañías *low cost*³⁴, siendo este tipo de operadores los que con mayor frecuencia más riesgos corren en este terreno³⁵. Ello se debe a que es más usual en este modelo de negocio fomentar políticas tendentes a una exacerbada optimización de los recursos, en los que se antepone la reducción de costes a la calidad del servicio, lo cual nos lleva finalmente, en nuestra opinión, a pesar de las apariencias, a un resultado anticompetitivo.

Entendemos que siempre que las actuaciones de estas compañías afecten aspectos del contrato de transporte apreciables y evaluables por el usuario, este es libre de aceptar la reducción de la calidad por un precio más bajo (simetría de la información); pero cuando la bajada de los precios se debe a aspectos no contrastables por el pasajero sobre la prestación del servicio (asimetría de la información) —como es el grado de seguridad de los vuelos de una determinada compañía asociada a los modelos de empleo que implican prácticas de *dumping* social—³⁶ la calidad del servicio ofrecido puede ser engañosa para el viajero,

³⁵ Es decir, sin que esa conducta se justifique por las eficiencias positivas que produce en el conjunto de la sociedad.

³⁴ Si bien estas prácticas no son exclusivas de estas compañías.

³⁵ Si bien también hay que reconocer como apunta el Comité Económico y Social Europeo, que las prácticas sociales de las compañías *low cost* no generan de forma automática situaciones de *dumping* social. Vid. en el punto 2.4 del Dictamen emitido en 2015 sobre el *Dumping social en el sector europeo de la aviación civil*.

³⁶ Ya en 2011 la Agencia Europea de Seguridad Aérea, en Libro blanco titulado *Hoja de ruta hacia un espacio único europeo de transporte: por una política de transportes competitiva y sostenible*, señaló

el cual termina aceptando un servicio barato sin saber exactamente a qué está renunciando y a qué se expone. Máxime cuando, en tales casos, las ventajas competitivas obtenidas por unos competidores respecto de otros, solo pueden justificarse por la rentabilidad obtenida por las empresas que aprovechan las brechas de un sistema legal imperfecto y poco homogeneizado como es el socio-laboral que les permite eludir la legislación nacional y europea si les resulta conveniente.

Las repercusiones competitivas del empleo atípico y su relación con el abuso de estos mecanismos, calificables de *dumping* social, han sido puestas en evidencia por la Organización Internacional del Trabajo, que en un informe de 2016 aconseja tomar medidas para colmar los vacíos existentes en este tipo de empleo. Al respecto dicho informe propone la restricción del uso del empleo atípico, con un doble fin, por un lado, procurar una adecuada protección laboral, y por otro lado, prevenir posibles abusos de los empleadores que desincentive su uso inapropiado, es decir, con la única finalidad de abaratar costes laborales, que puedan generar desigualdades en las condiciones competitivas del mercado que lo aleje de una competencia justa y sólida entre las empresas³⁷.

El *dumping* es un problema mundial no exclusivo del sector aéreo, en cuya base se encuentran los distintos grados de desarrollo de los diferentes países³⁸. Diferencias que, en esta materia, resultan más evidentes y más difíciles de combatir a nivel mundial, pero que también subsisten en Europa —aunque de forma más matizada pero igualmente llamativa— a causa de lagunas y falta de homogeneización de las normas aplicables. La persistencia de diferencias sustanciales en materia socio-laboral que afectan el ámbito aéreo, hace cuestionarnos la eficacia de los mecanismos dispuestos para contrarrestar los efectos perjudiciales de las diversas actuaciones empresariales que, de un modo u otro, podrían calificarse de *dumping* social. Como hemos señalado anteriormente, estas prácticas vulneran los derechos laborales y sociales de los trabajadores que se promueven desde Europa; pero además sitúa a aquellos que recurren a estas prácticas en una posición ventajosa en el mercado en detrimento de aquellos competidores que respetan los límites legales aunque ello implique reducir beneficios, y perjudican a los usuarios del servicio, ya que afecta sustancialmente la calidad del transporte aéreo. Tampoco podemos olvidar el perjuicio que causan estas prácticas a las finanzas

como uno de sus objetivos que la navegación aérea europea fuera la más segura de todo el mundo, lo cual nos lleva a la necesidad de tomar medidas concretas para mantener el alto *standing* de seguridad propuesto. No creemos, como apunta M.^a JUUL, «Employment and working...», *op. cit.*, p. 6, que la escasa siniestralidad de la aviación europea sea suficiente para justificar la inocuidad del *dumping* social. La seguridad en el vuelo no se mide solo por accidentes aéreos, sino por los riesgos innecesarios a los que se somete al usuarios de estos transportes; como afirma el Comité Económico y Social Europeo en su Dictamen de 2015 (punto 2.7), no se puede correr ningún riesgo cuando se trata de la seguridad de las personas.

³⁷ *Non-standard employment around the world. Understanding...*, *op. cit.*, p. 250, donde además se establece la necesidad de realizar mayores esfuerzos para abordar las relaciones de trabajo encubiertas que tienen como único propósito eludir la protección laboral. También, *vid.* Z. ADAMS y S. DEAKIN, «Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets», en *British Journal of Industrial Relations*, diciembre de 2014, pp. 779-809.

³⁸ Como se deduce en el informe de la ILO *Non-standard employment around the world. Understanding...*, *op. cit.*

de los Estados, al respecto ¿podría considerarse la pasividad ante estas prácticas de los Estados una suerte de ayudas estatales encubiertas a ciertos operadores aéreos no compatibles con el sistema competitivo que desde Europa se defiende?

La cuestión no es baladí, y la inquietud sobre el tema está latente en recientes documentos de distintas instituciones europeas, que analizaremos en el siguiente apartado, en los que se reconoce la incidencia del *dumping* social en el sector aéreo, y en los que se manifiesta una lógica preocupación por sus consecuencias, recalcando la necesidad de tomar medidas para hacer frente a dichas conductas en aras de la protección de un mercado altamente competitivo, en el sentido del art. 3 del TUE³⁹, que cumpla con los estándares de alta calidad y experiencia de los trabajadores de este sector que Europa impone⁴⁰.

IV. LA UNIÓN EUROPEA ANTE LA INCIDENCIA COMPETITIVA DEL *DUMPING* SOCIAL EN EL SECTOR AÉREO

La creciente preocupación en torno a los efectos que tiene el *dumping* social sobre los mercados y la sociedad, en general, y en particular sobre el sector aéreo, se está poniendo en evidencia cada vez más. Así, son distintas las instituciones europeas que han publicado, en los últimos años, diferentes documentos en los que se aprecia una creciente sensibilización por los problemas que suscita esta práctica empresarial.

a) Dictamen del Comité Económico y Social sobre el *dumping* social en el sector europeo de la aviación civil.

El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) de 16 de septiembre de 2015⁴¹ abordó sin tapujos la cuestión del *dumping* social en el sector aéreo europeo. En este documento se distinguen con claridad los elementos que propician estas prácticas empresariales anticompetitivas en dos ámbitos diferenciados, por un lado, el mercado interior europeo y, por otro lado, la política exterior de la Unión Europea en materia de aviación.

Así, en el mercado interior europeo las prácticas vinculadas al *dumping* se ven propiciadas por las múltiples bases operativas con las que cuentan algunas compañías aéreas europeas, que facilitan el efecto deslocalizador del trabajador⁴². En este ámbito, el CESE subraya la necesidad de conciliar la libertad de establecimiento o de prestación de servicios con el objetivo de lograr empleos de calidad, que contribuyan al progreso social. Considerando insuficientes los cambios introducidos hasta el momento, para mitigar los problemas que conlleva la mo-

³⁹ Vid. VVAA, H.-J. BLANKE y S. MANGIAMELI (eds.), *The Treaty on European Union (TEU). A commentary*, Berlin-Heidelberg, Springer-Verlag, 2013, pp. 172 y 173.

⁴⁰ Tal como pone de manifiesto la Comunicación de la Comisión sobre la nueva Estrategia de aviación para Europa, de 7 de diciembre de 2015.

⁴¹ Dictamen del Comité Económico y Social sobre el «*Dumping* social en el sector europeo de la aviación civil» 2016/C 013/17, *DOUE* de 15 de enero de 2016.

⁴² El trabajador se contrata en un país para trabajar en otro bajo las normas de un tercer país.

vilidad laboral, en la normativa europea⁴⁵ quedando, según el CESE, aún cuestiones por resolver⁴⁴. Esta referencia a la conciliación de estos aspectos se debe a que, por regla general, la defensa de estas conductas calificables de *dumping* social se han justificado sobre la base del respeto a la libertad de establecimiento o de prestación de servicios que, en opinión de las empresas que las practican, impediría a los Estados tomar medidas para evitarlas sin que fueran tachadas de proteccionistas. Cierto es que la jurisprudencia, en materia laboral, ha establecido la posibilidad de excepcionar limitadamente estas libertades en determinadas circunstancias permitiendo que los Estados tomen medidas para evitarlas⁴⁵, pero entendemos que el problema, como ya hemos apuntado, trasciende del ámbito laboral, por lo que no es suficiente dejar en manos de los Estados el establecimiento de medidas para evitar los efectos perniciosos de estas conductas empresariales, sino que estas medidas deberían impulsarse desde Europa para propiciar, cuando menos, una armonización más exigente en esta materia que permita evitar las eficiencias negativas que genera el *dumping* social en este mercado; medidas que, por su origen y aplicación generalizada, estén libres de cualquier sospecha de proteccionismo a empresas nacionales que podría tener, de otro modo, las medidas adoptadas individual y aisladamente por los Estados.

Por otro lado, el CESE en su Dictamen también hace referencia, a la política exterior de la UE como elemento facilitador del *dumping* social, que favorece a las compañías extracomunitarias. Ello se debe, a su juicio, a la inadecuada protección que se dispensa a los intereses de las compañías aéreas de la UE y de sus trabajadores en un entorno global en rápida evolución, en el que la diferencia de trato puede distorsionar las condiciones del mercado en las que deben actuar las compañías aéreas. Así, las aerolíneas europeas están sometidas al cumplimiento de unos requisitos impuestos para garantizar la competencia leal⁴⁶, que no existen o no pueden exigirse a otras pertenecientes a terceros países que operan desde o hacia aeropuertos de la UE. Esto lleva al CESE considerar necesario imponer, en tales casos, el respeto a los estándares de protección europeos en materia laboral y social para, en este plano, garantizar posiciones equitativas entre operadores aéreos, que les permita realmente competir en igualdad de condiciones⁴⁷.

⁴⁵ Modificaciones introducidas en el marco del Reglamento Roma I y de la coordinación de la seguridad social.

⁴⁴ El Sr. Éric Bocquet, senador francés, puso de manifiesto los diferentes fraudes que la normativa europea propicia en el transporte aéreo en un informe de 2014 sobre el *dumping* social en el transporte europeo, *op. cit.*, pp. 41 y ss.

⁴⁵ M. LLOBERA VILA, «Las Medidas estatales de prevención del *dumping* social en la jurisprudencia del TJUE: La senda abierta hacia la sentencia *Bundesdruckerei*», en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, vol. 5, núm. 1, 2015, p. 90, se plantea si dichas medidas estatales pueden considerarse proteccionistas y, por tanto, prohibidas por el Tratado de la UE. Y en las pp. 91 y ss., pone de manifiesto que el TJUE considera que las medidas que puedan adoptarse contra estas prácticas si limitan la libre prestación de servicios no pueden justificarse en aras a objetivos de carácter económico, como es la protección de empresas nacionales. Por lo que entendemos que otros objetivos sí podrían justificar dicha limitación.

⁴⁶ Transparencia, ayudas estatales, precios...

⁴⁷ La imposición de estándares laborales a nivel internacional aunque demandada no es sencilla, habida cuenta las desigualdades existentes entre países desarrollados y los que están en vías de desarrollo,

El CESE no deja pasar la ocasión de poner de manifiesto su preocupación por el empleo de tripulación de terceros países en aeronaves registradas en la UE, tradicionalmente utilizado solo en vuelos con especiales necesidades lingüísticas o culturales (por procedencia o destino del vuelo), y que ahora se está usando de forma cotidiana incluso en vuelos dentro de la UE, aprovechando las aerolíneas el menor coste y peores condiciones laborales de estos trabajadores, sin atender a las normas del Estado miembro que expide el certificado de operador aéreo que, en estos casos, deberían aplicarse.

La relajación en las exigencias socio-laboral ha venido propiciando en la aviación, a semejanza de lo que ha sucedido en la marina mercante, que se recurra a los pabellones de conveniencia para lograr ventajas competitivas. En el sector aéreo, esta práctica consistiría en registrar en la UE parte de la flota de una compañía aérea, para beneficiarse de los derechos de tráfico europeos, y poder volar así sin problemas a terceros países de su interés, aprovechándose, a su conveniencia, de la falta de claridad de las normas europeas sobre el estatuto de la tripulación de las compañías registradas en la UE y de la noción de base de explotación para localizar su personal donde mejor le interese⁴⁸. En dichos supuestos, la domiciliación de la tripulación en un tercer país, les sirve para poder contratar trabajadores más económicos y normalmente peor formados en comparación con los estándares europeos, al estar sometidos al Derecho de otros países extracomunitarios. Todo ello nos lleva a inducir que la cada vez más sofisticada ingeniería social y laboral de algunas compañías aéreas, como la expuesta, destinada a maximizar su rentabilidad tiene sus riesgos, ya que en principio la obtención de licencia europea para las aeronaves, no garantiza la adecuada vigilancia del cumplimiento de los estándares europeos en materia social y de seguridad.

b) Comunicación de la Comisión sobre la estrategia de aviación para Europa.

La Comisión Europea también se ha pronunciado sobre la influencia de los modelos de empleo en el sector aéreo. En la Comunicación que presentó este órgano europeo, el 7 de diciembre de 2015, sobre *Estrategia de aviación para Europa*⁴⁹, ya recogía la necesidad de tomar medidas para reforzar el capítulo social y crear empleos de calidad en este sector para mantener el liderazgo de la aviación europea gracias a una mano de obra altamente cualificada y experimentada. Esta necesidad nace a raíz de la internacionalización del sector y la creciente compe-

vid., al respecto, F. STEINBERG WECHSLER, «Por qué no deben introducirse estándares laborales en la Organización Mundial de Comercio», en *Revista de Economía Mundial*, núm. 20, 2008, pp. 49-71.

⁴⁸ Éric BOCQUET, en su *Informe sobre el dumping social en el transporte europeo*, *op. cit.*, pp. 50 y ss., señaló ya este problema de banderas de conveniencia en el sector aéreo. Ilustrándolo con dos ejemplos claros, el de Norwegian Air International que con licencia irlandesa, contaba con tripulación con contrato tailandés firmado con una filial domiciliada en Singapur; y la compañía libia Afriqiyah Airways, que con licencia irlandesa, podría soslayar las listas negras de seguridad de la Unión europea, y seguir sometida al Derecho libio, mucho menos exigente.

⁴⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Una estrategia de aviación Europea*, 7 de diciembre de 2015, COM(2015) 598 final. *Vid.*, con carácter general, el análisis de este documento realizado por M.ª B. GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, «La competencia libre y leal como eje de la nueva *Estrategia de aviación para Europa*», *Actas de Derecho industrial y Derecho de autor*, t. 36, 2015-2016, pp. 355 y ss.

tencia a nivel mundial que, en opinión de la Comisión, presiona a las compañías aéreas para reducir sus costes operativos, mediante la externalización de algunas de sus actividades (acesorias o principales), la implantación de nuevos modelos de empresa y empleo (multiplicando sus bases operativas, recurriendo a contratos de trabajo atípicos, o los *pay to fly* para la formación de pilotos) que tienen como fin, en principio, mejorar su productividad y rentabilidad, pero cuyo abuso al margen de las necesidades para los que fueron creados estos instrumentos puede llegar a distorsionar la competencia. Por ello, la Comisión Europea aboga por instaurar mecanismos de seguimiento e intercambio de información que permitan entender las nuevas tendencias en el sector y garantizar condiciones laborales justas. Reconociendo indirectamente que estas circunstancias pueden incidir en la seguridad aérea en la medida que aconseja a la Agencia Europea de Seguridad Aérea consultar también con los interlocutores sociales cuando desarrolle normas de aplicación en materia de seguridad.

En relación con terceros países, en la negociación de acuerdos integrales de transporte aéreo desde Europa, considera la Comisión que deberá velarse por el respeto de los altos niveles de protección en el ámbito laboral y social, sin permitir que estos acuerdos puedan debilitar la normativa laboral nacional ni obstaculizar su aplicación, en beneficio de una competencia equitativa entre las empresas europeas y las de otros países⁵⁰.

c) Resolución del Parlamento Europeo sobre el *dumping* social en la Unión Europea.

El Parlamento Europeo también aprobó una Resolución sobre el *dumping* social en la Unión Europea⁵¹, en la que se ponen de manifiesto los principales problemas que ocasionan ciertas políticas empresariales de empleo.

En clave interna y de forma genérica, el Parlamento considera que determinados modelos de empleo contribuyen a debilitar el principio de mercado interior y la competitividad entre empresas. En este documento se presenta el creciente riesgo de *dumping* social como una consecuencia de la persistencia, en el seno de la Unión Europea, de importantes diferencias en las condiciones sociales y laborales, así como de las cada vez más frecuentes relaciones laborales extraterritoriales que se producen cotidianamente. El Parlamento hace un amplio recorrido por los diferentes ámbitos en los que suelen darse estas prácticas, refiriéndose específicamente a este fenómeno en la aviación. Siendo este, uno de los ámbitos en los que recomienda una estrecha vigilancia de la situación laboral de trabajadores, especialmente entre los pilotos (si bien estas actuaciones de vigilancia también deben extenderse a los miembros de la tripulación). Recomendando un mayor control de los contratos de trabajo atípicos, que imponga un uso restricti-

⁵⁰ Lo cual también podría ser tachado a nivel internacional como una medida proteccionista pero, en contra, creemos que los argumentos competitivos que deben subyacer detrás de estas medidas deberían ser suficientes para desmontar esta acusación.

⁵¹ Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de septiembre de 2016, sobre el *dumping* social en la Unión Europea (2015/2255 INI), P8_TA(2016)0346.

vo de este tipo de contratación para evitar las consecuencias que su abuso tiene en la seguridad y en la protección social de los trabajadores⁵², y en la competencia eficiente y equitativa entre empresas competidoras que operen en el mercado europeo. Con ello, se reconoce en cierto modo la ineficiencia de los mecanismos establecidos hasta ahora y la existencia de lagunas que aún hoy en día propician ventajas anticompetitivas en este sector, por lo que solicita a los Estados miembros la revisión de sus legislaciones.

En esta línea el Parlamento subraya que la competitividad en el sector no debe lograrse a costa de una rebaja de la protección social de los trabajadores ni de la calidad de los servicios⁵³, mostrándose partidario de reforzar la dimensión social en línea con lo planteado por la Comisión en la Estrategia de aviación para Europa (2015). Reconoce también que el empleo de calidad y las buenas condiciones laborales se encuentran directamente vinculadas al mantenimiento de la seguridad y la protección tanto de pasajeros como del personal por lo que, desde el Parlamento, se insta a la propia Comisión y a los Estados miembros extremar la vigilancia para asegurar la correcta aplicación de la legislación social y de los convenios colectivos nacionales por parte de las compañías con bases operativas en la UE. Además, la Resolución añade otro ingrediente esencial en el sector aéreo, íntimamente relacionado con la seguridad en este transporte, como es el de la formación de la tripulación de vuelo que también puede verse afectada por la proliferación de contratos precarios y abusivos. En este sentido, el Parlamento insta también a la revisión de las normas que regulan dicha formación así como la concesión de licencias de vuelo para evitar abusos por parte de las compañías que, en algunos casos, obligan a su personal a soportar los costes que ello conlleva, como en el caso del *pay to fly*.

d) Guía práctica para mitigar las amenazas para la seguridad que traen consigo los empleos atípicos y los nuevos modelos de negocio en la aviación comercial de la Agencia Europea de Seguridad Aérea.

En relación con la materia objeto de nuestro análisis, y habida cuenta las implicaciones que en seguridad puede tener —tal como hemos reiterado a lo largo de este trabajo y avalan diversas instituciones—, la Agencia Europea de Seguridad Aérea (EASA) ha publicado, en agosto de 2017, una Guía práctica para mitigar las amenazas para la seguridad que traen consigo los empleos atípicos y los nuevos modelos de negocio en la aviación comercial⁵⁴ lo cual es por sí solo muy significativo.

En dicha guía, la Agencia encargada de velar por la seguridad aérea en Europa señala cómo ciertas prácticas, utilizadas por determinadas compañías aéreas para

⁵² Puntos 33-34 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de septiembre de 2016.

⁵³ En su punto 35 la Resolución del Parlamento considera la precariedad de las condiciones de trabajo como un agravante de los riesgos de seguridad.

⁵⁴ *Practical Guide. Management of hazards related to new business models of commercial air transport operator*, European Aviation Safety Agency, agosto de 2017, consultado en <https://www.easa.europa.eu/sites/default/files/dfu/Practical%20Guide%20New%20Business%20Models%20Hazards%20Mgt.pdf>.

aumentar sus beneficios y su productividad, pueden representar una amenaza a tener en cuenta. También se reconoce abiertamente que, la externalización de servicios esenciales de seguridad, la subcontratación, el *wet lease*, los empleos atípicos entre la tripulación, pueden afectar negativamente a la seguridad aérea⁵⁵.

En principio, creemos que debe valorarse positivamente el reconocimiento de la relación existente entre estos factores y la merma de la seguridad. Sin embargo, a pesar de las fundadas sospechas de esta relación, la imposibilidad de evidenciar (cuantitativamente) la conexión directa de estos modelos de empleo con mayores incidencias o riesgos en la seguridad del vuelo, parece ser lo que incita a la EASA a recoger solo una serie de recomendaciones para que los operadores valoren estas amenazas y, en su caso, tomen medidas para mitigarlas. Lo cual es a nuestro juicio del todo insuficiente para garantizar la óptima calidad de este servicio, aunque puede ser un principio que lleve a tomar medidas más drásticas en el futuro.

V. CONCLUSIONES

Posiblemente los efectos de una liberalización aún incompleta en el sector aéreo, contribuye a que los operadores recorten costes en sus efectivos operativos al límite de lo legal para ampliar sus beneficios imponiendo fórmulas extremas de producción eficientes, para luchar en un mercado con unos exiguos márgenes de beneficios en comparación con otros sectores.

Es cierto que para evitar los efectos perniciosos que sobre la competencia tienen los nuevos modelos empresariales en el sector de la aviación, urge tomar medidas que permitan finalizar con este largo proceso de liberalización⁵⁶. En cualquier caso, probablemente algunas conductas de los operadores ahora achacadas a una liberalización aún imperfecta, es muy posible que continúen cuando la apertura del mercado sea total. Por ello, será necesario estar atentos al cumplimiento de las medidas adoptadas o que se adopten para luchar contra la distorsión del mercado que provocan actuaciones, como las antes descritas, de algunas compañías, de modo que realmente amparen a los competidores que actúan lealmente, así como a los usuarios que, de otro modo, tendrían que conformarse con un servicio de baja calidad por los señalados efectos negativos que producen estas prácticas en la seguridad.

Siendo la seguridad uno de los elementos más valorados en cualquier medio de transporte, creemos que la EASA tras reconocer que los modelos de empleo seguidos por los operadores aéreos inciden en la seguridad del vuelo, debería encontrar una fórmula más adecuada e independiente de evaluar sus repercusiones.

⁵⁵ *Vid.*, al respecto, el punto 3.3 de la guía.

⁵⁶ Como se recoge en la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 2015», *op. cit.*, aún subsiste la necesidad de suprimir los límites al crecimiento tanto en tierra como en el aire. La lenta aplicación del marco regulador del Cielo Único Europeo no hace sino aumentar los costes de las compañías aéreas y afectar con ellos directamente a su competitividad (gestión ineficaz, fragmentación del espacio aéreo europeo).

siones y adoptar medidas para atajarlas, sin dejar tan relevante tarea en manos exclusivamente de las aerolíneas. Entre tanto, tal vez, habría que plantearse la conveniencia de poner a disposición de los pasajeros información sobre este y otros factores de riesgo no fácilmente apreciables por los usuarios, para que sean estos los que atendiendo a sus necesidades elijan aquella compañía que mejor satisfaga sus expectativas.

Por otro lado, y habida cuenta los frentes abiertos contra el *dumping* social, consideramos que no debe dejarse en manos de los Estados miembros la adopción de medidas que resuelvan los problemas de desigualdades laborales y sociales, favorecidas por las peculiaridades legales del sector en la UE⁵⁷. Ante estas circunstancias, las consecuencias de la asimetría entre regulación del mercado único y su armonización y la cohesión social solo puede prevenirse, con cierta eficacia, para solucionar los problemas que esta cuestión plantea —tanto a nivel interno como en relación con compañías de terceros países que operan Europa— si las medidas son europeas. Estas medidas deberían tener como objetivo la competitividad de los operadores, velando por el no deterioro de la calidad del servicio (asociada, entre otros, al aumento abusivo de la contratación atípica del personal), la protección de los pasajeros, así como de la tripulación y de la igualdad de condiciones en el mercado entre compañías aéreas. Así, consideramos que tomar medidas para la detección de las lagunas y vacíos legales que propician el *dumping* social para neutralizar sus efectos anticompetitivos, homogenizar los estándares socio-laborales en el seno de la Unión Europea, garantizando su cumplimiento, y vigilar estrechamente el uso de la contratación atípica, para evitar su abuso, podrían ser convenientes en este sector; si bien también somos conscientes que estas medidas deben adoptarse en el contexto global del nuevo impulso que se quiere dar al transporte aéreo europeo para que recobre su liderazgo.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ADAMS, Z., y DEAKIN, S., «Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets», *British Journal of Industrial Relations*, diciembre de 2014, pp. 779-809.
- BARLEY, S. R., y KUNDA, G., *Gurus, hired guns, and warm bodies: Itinerant experts in a knowledge economy*, Princeton, NJ, Princeton University Press, 2004.
- BATTISTI, M., y VALLANTI, G., «Flexible wage contracts, temporary jobs, and firm performance: Evidence from Italian firms», *Industrial Relations*, vol. 52, núm. 3, 2013, pp. 737-764, consultado en <https://core.ac.uk/download/pdf/54546467.pdf>.
- GEORGE, E., y NG, C. K., «Nonstandard workers: Work arrangements and outcomes», *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 1, 2010, pp. 573-596.
- GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, M.^a B., «La competencia libre y leal como eje de la nueva *Estrategia de aviación para Europa*», *Actas de Derecho industrial y Derecho de autor*, t. 36, 2015-2016, pp. 355-366.

⁵⁷ En el que las compañías cuentan con múltiples bases operativas, existen operadores de terceros países que compiten con los europeos en desiguales condiciones, subsistencia de ciertas restricciones en este mercado...

- HARVEY, G., y TURNBULL, P., *Evolution of the Labour Market in the Airline Industry due to the Development of the Low Fare Airlines (LFAs)*, 2014, consultado en <http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/44106/LFA%20final%20report%20221014.pdf>.
- JORENS, Y.; VALCKE, L., y DE CONINCK, J., *Atypical Employment in Aviation Sector*, European Social Dialogue, European Commission, 2015, consultado en https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf.
- JUUL, M.^a, «Employment and working conditions in EU civil aviation», *European Parliamentary Research Service*, abril de 2016, pp. 1-10, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/580915/EPRS_BRI\(2016\)580915_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/580915/EPRS_BRI(2016)580915_EN.pdf).
- KLEINKNECHT, A.; VAN SCHAIK, F. N., y ZHOU, H., «Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38, núm. 5, 2014, pp. 1207-1219, consultado en <http://alfredkleinknecht.nl/wp-content/uploads/2017/03/Camb.-J.ofEc-v.Schaik-en-Zhou.pdf>.
- LEPAK, D. P., y SNELL, S. A., «Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations», *Journal of Management*, vol. 28, núm. 4, 2002, pp. 517-545.
- LLOBERA VILA, M., «Las Medidas estatales de prevención del dumping social en la jurisprudencia del TJUE: La senda abierta hacia la sentencia *Bundesdruckerei*», *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, vol. 5, núm. 1, 2015, pp. 89-105.
- NOLLEN, S., y AXEL, H., *Managing contingent workers: How to reap the benefits and reduce the risks*, American Management Association, 1996.
- PEINADO GRACIA, J. I., «La excepción aérea en competencia: Apuntes sobre la reciente jurisprudencia europea», en PEINADO GRACIA, J. I. (dir.), y MAYORGA TOLEDANO, M.^a C. (coord.), *Nuevos enfoques del Derecho aeronáutico y espacial*, Marcial Pons, 2015, pp. 69-74.
- PETIT LAVAL, M.^a V., *Los acuerdos entre compañías aéreas en la normativa comunitaria liberalizadora del sector aéreo*, Tirant lo Blanch, 2000.
- «Las compañías aéreas y la liberalización del mercado de transporte aéreo», en MORILLAS JARILLO, M.^a J.; PETIT LAVAL, M.^a V., y GUERRERO LEBRÓN, M.^a J., *Derecho aéreo y del espacio*, Marcial Pons, 2015, pp. 241-289.
- «La defensa de la competencia en el transporte aéreo en la Unión Europea», en <https://alada.org/2017/04/27/la-defensa-de-la-competencia-en-el-transporte-aereo-en-la-union-europea/>, abril de 2017, pp. 1-25.
- RAMOS PÉREZ, D., «Análisis del proceso de liberalización del mercado comunitario del transporte aéreo (1993-2008)», *Ekonomiaz*, núm. 73, 2010, pp. 178-215.
- STEINBERG WECHSLER, F., «Por qué no deben introducirse estándares laborales en la Organización Mundial de Comercio», *Revista de Economía Mundial*, núm. 20, 2008, pp. 49-71.
- VVAA, BLANKE, H.-J., y MANGIAMELI, S. (eds.), *The Treaty on European Union (TEU). A commentary*, Berlin-Heidelberg, Springer-Verlag, 2013.

