

# **Beneficios récords para las aerolíneas; personal de aeropuertos sometido a presión**

Mayo de 2016



## Resumen ejecutivo

La industria mundial de las aerolíneas disfruta de una excelente salud financiera. En 2016 se prevé que alcance récords de beneficios del orden de los 36.300 millones de dólares. El aumento del número de pasajeros es también sólido, de un 6,9%. A pesar de su robusto rendimiento económico, las aerolíneas se han metido en una espiral descendente que inflige una inmensa presión a los trabajadores y trabajadoras aeroportuarios –y a la seguridad de los aeropuertos y la calidad de los servicios–.

El personal aeroportuario<sup>1</sup> trabaja hoy un entorno laboral caracterizado por el estrés, los turnos irregulares y unos niveles salariales que suelen ser insuficientes para cubrir sus costos de vida básicos.

El número de empleados aeroportuarios se ha reducido en repetidas ocasiones y ha ocasionado una intensificación del volumen de trabajo. Por ejemplo, el aeropuerto de Hamburgo, en Alemania, contaba en 2006 con 531 trabajadores por millón de pasajeros; en 2011 esta cifra se había reducido a 466 trabajadores por millón de pasajeros.

El personal ha sufrido también una disminución ininterrumpida de sus salarios. Se ha implantado una nueva norma según la cual las aerolíneas subcontratan los servicios aeroportuarios a filiales o agencias que ofrecen condiciones laborales marcadamente inferiores. En Australia, Qantas despidió a 5000 trabajadores y los sustituyó por 9000 trabajadores a tiempo parcial contratados a través de sus filiales. En los Estados Unidos, los salarios del personal aeroportuario cayeron un 19% en términos reales entre 1991 y 2001. Como resultado, a los trabajadores y trabajadoras no les suele alcanzar para sufragar sus necesidades básicas, ni siquiera el seguro médico.

El rápido declive de la calidad de los empleos ha provocado una elevada rotación de la mano de obra, que puede tener consecuencias adversas para la seguridad y la protección de los aeropuertos. En 2014, un memorando escrito por personal del Aeropuerto SeaTac, en los Estados Unidos, expresó su preocupación por el elevado número de empleados sin experiencia, cuyo nivel de incumplimiento de la seguridad y protección casi duplicaba el de sus colegas con más experiencia. En Australia, suscita también preocupación que la elevada rotación del personal aboque en un número desproporcionado de trabajadores con credenciales de seguridad temporarias carentes de la adecuada capacitación.

Contar con trabajadores y trabajadoras aeroportuarios bien capacitados es vital para la seguridad y el bienestar de los pasajeros, porque son los primeros en responder ante una emergencia, en ofrecer asistencia vital, en ayudar a los pasajeros a desplazarse a las zonas seguras del aeropuerto y son fundamentales para garantizar que las personas más vulnerables, como los ancianos o los pasajeros con alguna discapacidad, estén en todo momento atendidas.

El declive de las normas puede prevenirse fácilmente. La reducción de costos impulsa esta competición a la baja, pero las aerolíneas tienen el poder de frenarla y de poner en marcha un modelo de empleo sustentable, uno capaz de retener a una fuerza laboral competente y experimentada. Es hora de que las aerolíneas resuelvan este grave problema que afecta al núcleo de la industria de la aviación mundial.

---

<sup>1</sup> Los servicios de pasajeros (denominados con frecuencia en la industria *handling* o servicios de asistencia en tierra) incluyen en términos generales todos los servicios que la aeronave y los pasajeros precisan desde el aterrizaje hasta el despegue, como: seguridad, asistencia a personas en sillas de ruedas, combustible, carga y manipulación de equipajes, limpieza de la cabina y facturación de pasajeros.

## Sección A: Panorámica de la cadena de valor de la industria

Distribución de los ingresos y beneficios entre los principales actores  
Costos laborales del personal aeroportuario en proporción a los costos totales

Beneficios históricos y actuales de las principales aerolíneas y aeropuertos

Otros hechos relevantes que ilustran las finanzas de la industria.

### Distribución de los ingresos y beneficios entre los principales actores

La industria de la aviación está en auge. En los últimos años, los beneficios de las compañías aéreas despegaron literalmente y también los aeropuertos registran ingresos y beneficios crecientes<sup>2</sup>. Los beneficios de las aerolíneas se cuadruplicaron en los últimos cinco años. Alcanzaron unos beneficios netos colectivos récord, de 33.000 millones de dólares en 2015, y se prevé que alcanzarán los 36.300 millones de dólares en 2016, según datos de IATA<sup>3</sup>.

Año	Beneficio total (miles de millones de USD)
2011	8,3
2012	9,2
2013	10,7
2014	17,3
2015	33.0 (proyección)
2016	36.3 (proyección)

**Fuente:** IATA, Rendimiento económico de la industria de las aerolíneas, 2015.

A nivel mundial, los ingresos de los aeropuertos alcanzaron los 131.000 millones de dólares en 2013, lo cual supone un aumento del 5,5% respecto al año anterior. Los pasajeros contribuyeron directamente con alrededor de 49.000 millones de dólares a los ingresos aeroportuarios<sup>4</sup>. Los aeropuertos principales del mundo han incrementado sus ingresos, y algunos de ellos han obtenido beneficios de cientos de millones de dólares en 2015.

El transporte aéreo está en auge y se prevé que crecerá un 6,9% en 2016, el mejor año desde 2010, y muy por encima de la tendencia del 5,5% de los últimos 20 años<sup>5</sup>. La industria se ha beneficiado de un crecimiento medio anual del 5,5% en el número de pasajeros desde 2004, y, más recientemente, de un descenso significativo de los precios de los combustibles (20,5% menos entre 2014 y 2015), que representan el mayor de los costos para las aerolíneas<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> Todos los datos financieros proceden de Factiva, a menos que se indique lo contrario.

<sup>3</sup> Air Transport World, IATA prevé beneficios récords para las aerolíneas en 2015, 2016, pero advierte sobre las disparidades regionales, [sitio web], <http://atwonline.com/airlines/iata-forecasts-record-2015-2016-airline-profits-cautions-regional-disparity> (accedido el 10 de mayo de 2016).

<sup>4</sup> Airports Council International (ACI) publica la 19 edición de su Airport Economics Report /Paradox: la industria en general tiene un saldo positivo aunque la mayoría de los aeropuertos pierden dinero, [sitio web], 2015, <http://www.aci.aero/News/Releases/Most-Recent/2015/06/03/ACI-Releases-the-19th-edition-of-the-Airport-Economics-Report--Paradox-Overall-industry-is-in-the-black-yet-most-airports-lose-money> (accedido el 10 de mayo de 2016).

<sup>5</sup> IATA, Rendimiento económico de la industria de las aerolíneas,, 2015.

<sup>6</sup> IATA, op. cit.

Como se puede ver en el gráfico inferior, las aerolíneas se benefician de más del 80 % del gasto de los pasajeros en transporte aéreo, que se prevé alcanzará casi los 750.000 millones de dólares en 2016.

Año	Pasajeros (x 1.000.000)
2004	1.975
2005	2.135
2006	2.254
2007	2.452
2008	2.489
2009	2.479
2010	2.681
2011	2.858
2012	2.989
2013	3.143
2014	3.327
2015	3.545 (estimación)
2016	3.782 (estimación)

Fuente: IATA, Rendimiento económico de la industria de las aerolíneas,



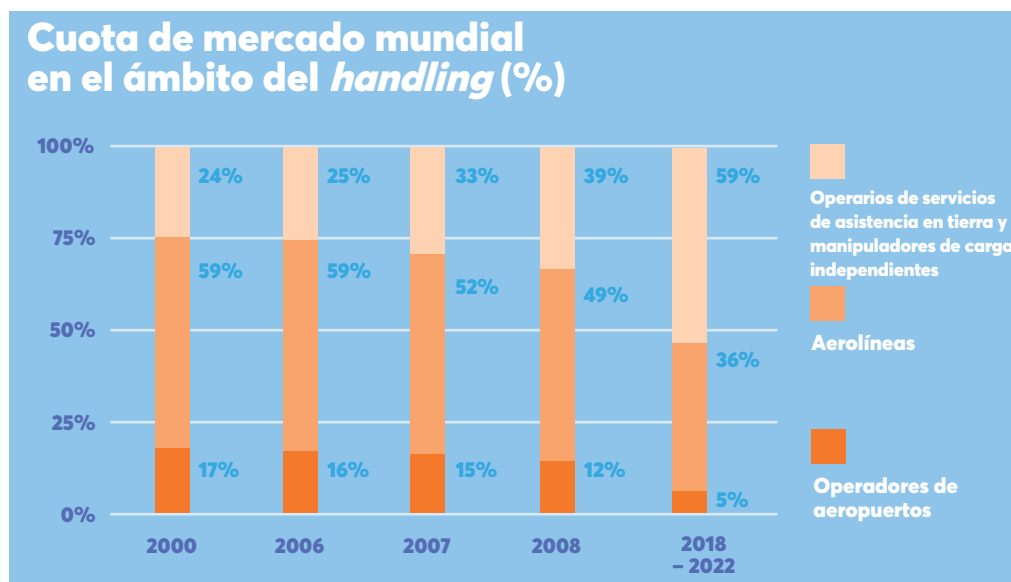
Fuente: IATA, Rendimiento económico de la industria de las aerolíneas, 2015, y Airports Council International, 19ª Edición del Airport Economics Report.

## Costos laborales del personal aeroportuario en proporción a los costos totales

Mientras la industria de la aviación florece, no deja de deteriorarse la calidad de los empleos de quienes trabajan en los aeropuertos de todo el mundo. Las aerolíneas y aeropuertos ofrecían antes unos empleos decentes, estables y relativamente bien pagados. En los últimos años se han multiplicado drásticamente las privatizaciones de los aeropuertos y la subcontratación de los distintos servicios internos de las aerolíneas, y han erosionado las condiciones laborales con carácter general. A pesar del aumento del número de pasajeros, los costos laborales de las aerolíneas descendieron un 5,5% entre 2014 y 2015.

La subcontratación de los servicios de asistencia en tierra (o *handling*) es uno de los principales polos de crecimiento en la industria. Posee un valor de 50.000 millones de dólares en todo el mundo y da trabajo a 60.000 personas sólo en Europa. Los servicios de asistencia en tierra abarcan una amplia variedad de servicios que se ofrecen en los aeropuertos a las aerolíneas para apoyar los servicios aéreos. Incluyen servicios muy técnicos, como el mantenimiento, servicios de combustible y aceite y la manipulación de cargas, además de servicios esenciales para la seguridad y el confort de los pasajeros, como la facturación, el catering, la manipulación de equipajes y el transporte de superficie en el aeropuerto<sup>7</sup>.

El porcentaje de empresas independientes que ofrecen servicios de asistencia en tierra está creciendo y se espera alcance casi el 60% en 2022<sup>8</sup>. La mano de obra representa hasta el 80% de los costos de los servicios de asistencia en tierra y de seguridad y es la que ha pagado el precio de la intensa reducción de costos que se produjo cuando aerolíneas y aeropuertos subcontrataron estos servicios<sup>9</sup>. Los estudios indican que estos empleos se caracterizan ahora, cada vez más, por sus bajos salarios, su precariedad y horarios irregulares, la elevada rotación de personal, una falta de capacitación adecuada y unos niveles de recursos humanos insuficientes.



Fuente: John Menzies Plc/BCG

<sup>7</sup> Comisión Europea, Lauro Cámara votará el paquete "Mejores Aeropuertos", [sitio web], 2012, [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-12-947\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-947_en.htm), (accedido el 10 de mayo de 2016).

<sup>8</sup> John Menzies Plc, resultados de la presentación provisional, [sitio web], 2014, <http://www.johnmenziesplc.com/Data/Sites/1/Downloads/78/Menzies-Interim-Presentation-FINAL-19-08-14.pdf>, (accedido el 10 de mayo de 2016).

<sup>9</sup> Comisión Europea, op. Cit.

En Alemania, los operarios subcontratados de servicios de asistencia en tierra ganan un 30 % menos que los que realizan el mismo trabajo internamente en la compañía<sup>10</sup>. Un estudio estadounidense revela que, en las últimas dos décadas, los niveles salariales decrecieron un 14 % en términos reales, en todos los empleos aeroportuarios –en algunos puestos de trabajo, los salarios se han reducido casi a la mitad en términos reales<sup>11</sup>–. El personal se siente cada vez más incapaz de cubrir sus costos de vida básicos, debido a la precariedad, a las horas de trabajo irregulares y a la falta de empleos a tiempo completo. La sustitución de los empleos decentes que había antes por empleos inferiores, precarios y subcontratados está sucediendo en la totalidad de la industria. Qantas, por ejemplo, despidió recientemente a 5000 empleados y empleadas y les sustituyó por 9000 trabajadores a tiempo parcial, contratados a través de sus filiales QGS y Aerocare. QGS no tiene empleados a tiempo completo y al personal sólo se le garantiza una semana laboral de 20 horas<sup>12</sup>.

Las pésimas condiciones laborales y los bajos salarios tienen como consecuencia una elevada rotación del personal, que a su vez multiplica el número de trabajadores con menos experiencia y menos productivos. También se constatan niveles de recursos humanos inadecuados: un estudio realizado a más de 800.000 trabajadores y trabajadoras de aviación civil concluyó que más del 79 % del personal de los servicios de asistencia en tierra consideraba que se le exigía un volumen excesivo de trabajo<sup>13</sup>. También se ha sacrificado la capacitación que se ofrecía al personal recién incorporado, para minimizar costos.

Esta intensa competencia entre los proveedores y la urgencia por mantener los costos al mínimo afecta también a la experiencia de los pasajeros y, a la postre, a la seguridad y protección aeroportuarias. Este personal con menos experiencia, menos formación y sobrecargado de trabajo es menos probable que sea capaz de ofrecer un buen servicio a los pasajeros o mantenerse vigilantes ante amenazas de seguridad.

## Beneficios históricos y actuales de las principales aerolíneas y aeropuertos

Norteamérica es la región donde las aerolíneas lograron mejores resultados. Los beneficios netos después de impuestos alcanzarán allí los 19.200 millones de dólares en 2016, que representa un beneficio neto de 21,44 USD por pasajero, que supone una acentuada mejora frente a los 13,30 USD por pasajero en 2014<sup>14</sup>. American Airlines alcanzó ingresos de 41.000 millones de dólares y 7600 millones de dólares en beneficios netos en 2015.

Europa presenta también un crecimiento robusto. Se prevé que los beneficios netos en Europa aumenten hasta los 8500 millones de dólares en 2016, que representan unos beneficios de 8,80 USD por pasajero (3,28 USD en 2014)<sup>15</sup>. Lufthansa obtuvo ingresos de 32.000 millones de euros (36.000 millones USD) y unos beneficios netos de 1600 millones de euros (USD1800 millones) en 2015, un impresionante aumento de 2987 % en los beneficios desde 2014.

Las aerolíneas de Asia-Pacífico también aumentaron sus beneficios, desde 2100 millones de dólares en 2014 hasta unos estimados 6600 millones de dólares en 2016<sup>16</sup>.

<sup>10</sup> Ver.di, Resultados de una encuesta nacional sobre *handling*, [sitio web] 2015, <https://www.verdi-airport.de/187> (sólo en Alemán), (accedido el 10 de mayo de 2016).

<sup>11</sup> M. Dietz, P. Hall, y K. Jacobs, *Course correction reversing wage erosion to restore good jobs at American airports* (Corrección del rumbo invirtiendo la erosión salarial para recuperar los buenos empleos en los aeropuertos americanos), University of California, Berkeley, 2013.

<sup>12</sup> Unión de Trabajadores del Transporte de Australia, *The Qantas effect: the changing nature of aviation employment*, (El efecto Qantas: la cambiante naturaleza del empleo en la aviación) 2015.

<sup>13</sup> Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, *Stressed and fatigued on the ground and in the sky* (Estrés y fatiga en tierra y en vuelo) Londres, RU, 2009.

<sup>14</sup> IATA, op. cit.

<sup>15</sup> IATA, op. cit.

<sup>16</sup> IATA, op. cit.

Los ingresos y beneficios de los principales aeropuertos de todo el mundo también se han disparado. En Holanda, los ingresos del Grupo Schiphol alcanzaron en 2015 los 1400 millones de euros (USD1600 millones); sus beneficios aumentaron un 37%, hasta alcanzar los 374 millones de euros (USD426 millones) en 2015. El aeropuerto de Munich obtuvo unos resultados financieros extraordinarios en 2015: 1250 millones de euros (USD1420 millones) en ingresos. Según las cifras preliminares, el Grupo FMG alcanzó unos beneficios totales después de impuestos de 135 millones de euros (USD154 millones). El aeropuerto de Sídney reportó unos ingresos de 1600 millones de dólares australianos (USD1170 millones) en 2015, logrando unos beneficios netos de 133,9 millones de dólares australianos (USD98 millones) en los seis meses hasta junio de 2015<sup>17</sup>.

#### Rendimiento de las principales aerolíneas seleccionadas

Aerolínea	Ingresos (2015)	Beneficios (2015)
Lufthansa	EUR32000 millones (USD36000 millones)	EUR1.600 millones (USD1.800 millones)
AF-KLM	EUR26000 millones (USD30000 millones)	EUR115millones (USD131millones)
SAS	SEK39000 millones (USD4.800 millones)	SEK956millones (USD117millones)
Qantas	AUD15.800 millones (USD11.600 millones)	AUD975millones (USD716millones)
IAG (matriz de British Airways e Iberia)	EUR16.500millones (USD18.800millones)	EUR1.5millones (USD1.7millones)
Delta Airlines	USD40000 millones	USD4.500 millones
American Airlines	USD41000 millones	USD7.600 millones
United Continental (Holdings)	USD37.800 millones	USD7.300 millones
Southwest	USD19.800 millones	USD2.100 millones
Alaska Air Group	USD5.500 millones	USD848 millones

#### Rendimiento de los principales aeropuertos seleccionados

Aeropuerto	Ingresos (2015)	Beneficios (2015)
Fraport (operando el aeropuerto de Frankfurt)	EUR2.600 millones (USD3000 millones)	EUR276 millones (USD314 millones)
Munich	EUR1.250 millones (USD1.400 millones)	EUR135 millones (USD154 millones) (FMG group)
Schiphol group	EUR1.400 millones (USD1.600 millones)	EUR374 millones (USD426 millones) (aumento del 37% desde 2014)
Aeropuerto de Sídney	AUD1.600 millones (USD1.170 millones)	AUD133.9 (USD98 millones) en los seis meses hasta junio de 2015.
Heathrow Airport	GBP2.600 millones (USD3.800 millones) (2014)	GBP211 millones (USD304 millones) (2014)

<sup>17</sup> CAPA Centre for Aviation, análisis de los resultados de los aeropuertos 1H2015; principales aeropuertos, hubs, alianzas, distribución, rentabilidad sostenida [sitio web], 2015, <http://centreforaviation.com/analysis/airport-financial-results-1h2015--primary-airports-hubs-alliances-retail-sustain-profitability-240555>, (accedido el 10 de mayo de 2016).

## Otros hechos relevantes que ilustran las finanzas de la industria

La industria de la aviación se ha transformado profundamente desde su desreglamentación a finales de los años setenta. El sector privado ha venido acaparando un rol cada vez más importante en el suministro de servicios e inversiones. Los aeropuertos, que antes eran considerados una utilidad eminentemente pública, se han convertido en centros generadores de beneficios por derecho propio, mayoritariamente gestionados por empresas privadas o de forma comercial. A lo largo de la última década, el gasto de los pasajeros en los aeropuertos se ha convertido en una fuente muy importante de ingresos, que contribuye significativamente a los ingresos generales que obtiene la industria<sup>18</sup>.

En los últimos años, el sector se viene beneficiando de un saludable crecimiento económico, de los bajos precios del petróleo, del aumento de las rutas y del incremento del número de pasajeros. Se prevé que en 2016 los pasajeros gasten en transporte aéreo el equivalente al 1% del producto interior bruto mundial<sup>19</sup>.

### Sección B:

Intensificación del trabajo

Caída de los salarios

Horario flexible

Falta de formación sobre salud y seguridad en el aeropuerto

### Intensificación del trabajo

“

Trabajo para Qantas Airways aquí, en el aeropuerto de Perth, desde hace 15 años y antes trabajé para Ansett Airlines durante 10 años (hasta que quebró).

Cuando empecé aquí todos trabajábamos a tiempo completo y nos contrataba directamente Qantas; eran buenos empleos. Cuando te contrataban Qantas tenías un empleo para toda la vida y sólo lo abandonabas por que fallecías o te jubilabas. Era un trabajo genial, trabajabas duro y muchas horas pero era seguro y podías mantener a tu familia con un solo salario.

Ahora nuestro empleador recurre a subcontratistas y ha eliminado los pluses y los turnos que nos permitían ganar un dinero extra y vivir de nuestro trabajo.

Además de las condiciones y los salarios, el trabajo en sí ha cambiado. Hemos pasado de equipos de siete personas a equipos de cuatro, para hacer la misma cantidad o incluso más trabajo.

**Shane Dearie, trabajadora de pista, Qantas Airways, aeropuerto de Perth, Australia**

<sup>18</sup> D. Gillen, "The evolution of airport ownership and governance" (La evolución de la propiedad y gobernanza de los aeropuertos), *Journal of Air Transport Management*, vol. 17, 2011, pp. 3-13. 17 (2011) 11 3 -13

<sup>19</sup> IATA, op. cit.



La subcontratación genera una intensa competición entre las compañías por obtener los contratos de las aerolíneas y los aeropuertos. Esto, a su vez, genera una constante presión en estas compañías de servicios para reducir sus costos. En la práctica, dependen de reducir sus costos laborales para obtener los contratos. Una parte significativa se logra reduciendo el número de trabajadores para realizar el mismo trabajo. Al haber menos trabajadores para hacer el mismo volumen de trabajo, estos tienen que trabajar mucho más duro por un salario menor.

A medida que la industria reduce el número de empleos y aumenta el trabajo subcontratado cada vez hay menos trabajadores por pasajero en los aeropuertos. Esto tiene repercusiones directas para la salud de los trabajadores y trabajadoras y para los procedimientos de seguridad de los aeropuertos.

En el aeropuerto de Hamburgo, por ejemplo, en 2006 había 531 trabajadores por millón de pasajeros. En 2011 esta cifra cayó a 466 trabajadores por millón de pasajeros<sup>20</sup>. A lo largo de los últimos ocho años, el aumento de la contratación para realizar los servicios del aeropuerto de Hamburgo (20%) ha sido inferior al aumento del número de pasajeros (29%) y al aumento de las ventas del aeropuerto (25%) y, la mayor parte del empleo generado en servicios de asistencia en tierra y servicios de seguridad son empleos a tiempo parcial<sup>21</sup>. En los Estados Unidos, el número total de personal aeroportuario (empleados por aerolíneas y subcontratados) cayó un 19% entre 2001 y 2011, al mismo tiempo que el número de pasajeros creció de manera estable<sup>22</sup>.

Una reciente encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras desde aeropuertos alemanes sacó la luz dos problemas principales:

- El personal de pista, seguridad y facturación afirmó sufrir estrés físico y mental debido a la intensificación de su trabajo –el 70% del personal de pista afirmó tener frecuentes problemas de espalda relacionados con la carga y descarga de la aeronave–.
- 72% de los trabajadores y trabajadoras reportaron la imposibilidad de cumplir las directrices de salud y seguridad debido a la presión trabajo-tiempo que enfrentan de continuo<sup>23</sup>.

Una encuesta de la ITF a sindicatos representantes de 800.000 trabajadores y trabajadoras de la aviación civil de 116 países, realizada en 2009, revela que el 58% del personal de servicios de asistencia en tierra le preocupan los recortes de personal y el 62% se quejaba de tener un volumen de trabajo inmanejable. El informe revela también que el estrés general, medido por el desequilibrio entre el volumen de trabajo y la compensación y por la fatiga y el agotamiento, es mayor entre el personal de asistencia en tierra<sup>24</sup>.

Debido a sus interacciones con los pasajeros, los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios de asistencia en tierra para las compañías aéreas son también considerados empleados de primera línea y desempeñan un papel primordial en el suministro de servicios y en el procesamiento de las quejas de *handling*. Su labor requiere manejar una multitud de pasajeros, que puede conllevar un elevado nivel de estrés y agotamiento mental, sobre todo cuando tienen que tratar con pasajeros que se comportan de forma agresiva hacia ellos. Los estudios demuestran que un elevado nivel de agotamiento emocional en “empleos emocionales” puede conllevar un “desempeño deficiente, propósito de rotación y absentismo”<sup>25</sup>.

<sup>20</sup> Wilke, Maack und Partner, Análisis del empleo, remuneración y condiciones laborales en el aeropuerto de Hamburgo, [sitio web], 2015, [http://www.boeckler.de/pdf\\_fof/S-2014-697-1-1.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2014-697-1-1.pdf) (sólo en alemán) (accedido el 10 de mayo de 2016).

<sup>21</sup> *Ibíd.*

<sup>22</sup> M. Dietz, P. Hall y K. Jacobs, *op. cit.*

<sup>23</sup> *Ver.di, op. cit.*

<sup>24</sup> Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, *op. cit.*

<sup>25</sup> O.M. Karatepe y H. Choubtarash, 'The effects of perceived crowding, emotional dissonance, and emotional exhaustion on critical job outcomes: A study of ground staff in the airline industry' (Percepción de aglomeraciones, disonancia emocional y agotamiento emocional en los resultados críticos del trabajo: Un estudio del personal de servicios de tierra en la industria de las aerolíneas), *Journal of Air Transport Management*, vol. 40, 2014, pp182-183.

## Caída de los salarios



Comencé trabajando en el Aeropuerto Nacional Reagan en 1962, ayudando a los pasajeros con sus equipajes a acceder a sus vuelos. Mi trabajo es importante. Somos los primeros en recibir a los pasajeros y la primera impresión que reciben, del aeropuerto y de las aerolíneas. En 1962 yo cobraba 1,75 USD. Era un sueldo bajo, pero nos pagaban la atención sanitaria y recibíamos todo tipo de prestaciones familiares. Incluso teníamos baja por enfermedad retribuida y vacaciones.

Pero, desde entonces, mientras los pasajeros volaban cada vez más lejos, los trabajadores como yo íbamos hacia atrás. Hoy, trabajando en el mismo aeropuerto, cobro 3,77 USD la hora como empleado de Eulen America y carezco de cualquier tipo de prestación. En estos 50 años, apenas 2USD de aumento. La opinión pública tiene que abrir los ojos y ver lo que estamos sufriendo los trabajadores de los aeropuertos. No nos valoran y es una lástima. Me siento degradado. Trabajamos para una compañía próspera, en un país próspero, ayudando a pasajeros prósperos a llegar seguros a su destino, y ¡esto está completamente fuera de control!

**David Tucker, portador de maletas, Eulen America, Aeropuerto Nacional Ronald Reagan, Estados Unidos**

Dado que los costos laborales representan una porción tan grande de los costos generales de los servicios de asistencia en tierra y de seguridad de los aeropuertos, los trabajadores y trabajadoras son quienes más sufrieron cuando las aerolíneas y aeropuertos decidieron dejar los servicios en manos del contratista mejor postor. Los bajos salarios y la escasez de horas están dejando a cada vez más empleados incapaces de llegar a fin de mes y, en muchos casos, obligándoles a depender de subsidios gubernamentales. El nivel cada vez mayor de subcontratación invariablemente presiona a la baja los salarios y condiciones laborales de quienes siguen contratados internamente. Las condiciones laborales han entrado en una espiral descendente en toda la industria. Una investigación estadounidense demuestra cómo se deterioran los salarios a medida que aumenta la subcontratación:

- Entre 2002 y 2012, se triplicó el número de portadores de maletas subcontratados –pasaron del 25% al 84%– mientras que el salario real por hora de los trabajadores contratados directamente y subcontratados se redujo un 45%, pasando de más de 19 USD la hora a 10,60 USD (en dólares de 2012).
- El número de empleos de limpieza de vehículos y equipos subcontratados se duplicó entre 2002 y 2012 –pasó del 40% al 84%– mientras los salarios caían un 25%, pasando desde más de 15 USD la hora a 11,40 USD.
- En 2012, incluso los trabajadores subcontratados mejor pagados en estas ocupaciones de asistencia en tierra aeroportuaria ganaban menos en términos reales que la media de los trabajadores contratados directamente una década antes, realizando las mismas tareas.
- Los salarios semanales medios en el sector de operaciones aeroportuarias (excluyendo el control del tráfico aéreo) no se equipararon con la inflación, cayeron en términos reales un 14% entre 1991 y 2011<sup>26</sup>.

En los aeropuertos alemanes, cuyos servicios de asistencia en tierra se liberalizaron a principios del 2000, las nuevas compañías empezaron pagando a sus trabajadores un 30 % menos que lo que cobraban los contratados internamente. La presión sobre los salarios llevó a algunas compañías públicas a disminuir también sus salarios (por ejemplo, los aeropuertos de Frankfurt y Munich) y a establecer filiales para contratar mano de obra y después “ofrecerla” a las empresas públicas por tarifas inferiores (por ejemplo, en Dusseldorf, Frankfurt, Hamburgo, Munich y Nuremberg)<sup>27</sup>.

Los datos de una encuesta realizada al personal aeroportuario en Australia revelan que más del 60 % de los trabajadores consideraban injusto el salario que recibían<sup>28</sup>. En Alemania, el 83 % de los trabajadores que participaron en una encuesta realizada en el sector de asistencia en tierra identificaron la inseguridad salarial como su principal preocupación<sup>29</sup>. Los horarios de trabajo insuficientes e irregulares impiden que muchos trabajadores no lleguen a cubrir sus costes de vida. En Australia el 68 % de los trabajadores y trabajadoras de aviación indican que no gana lo suficiente para llegar a fin de mes y más de las tres cuartas partes afirmaba no tener la esperanza de poder jubilarse a los 65 años<sup>30</sup>. Estas cifras son incluso mayores entre los empleados de Qantas, donde el 80 % afirma que sus ingresos no les llega para cubrir sus costes de vida y casi el 84 % no confía en poder jubilarse a los 65 años.

Los salarios de pobreza tienen consecuencias sociales más amplias, sobre todo para las comunidades que viven en torno a los aeropuertos. Un estudio realizado por la Universidad de California, Berkeley, reveló que en 2012 más de un tercio (37%) del personal de limpieza y de equipajes de aeropuertos, contratados directamente y subcontratados, vivían en o casi la pobreza. Los bajos salarios y las escasas prestaciones obligan a una proporción similar de estos trabajadores y sus familias a depender de los programas de ayuda pública para llegar a fin de mes<sup>31</sup>.

Además, los escasos salarios y las horas insuficientes provocan un enorme aumento de la rotación de personal y deja en los aeropuertos con una mano de obra menos experimentada, lo cual puede llegar perturbar los servicios de pasajeros –el 70 % de todos los retrasos de los vuelos están provocados por problemas en tierra, en los aeropuertos– y tienen implicaciones para la seguridad aeroportuaria<sup>32</sup>. Las compañías incurren, además, en costos sustanciosos cuando tienen que buscar personal sustituto con poco preaviso<sup>33</sup>.

Aerolíneas y aeropuertos afirman que no son responsables de estos salarios, porque los trabajadores no son sus empleados. Pero ellos son los responsables últimos de haber parcelado las tareas esenciales en la industria de las aerolíneas y de asignarlas a compañías que pagan mal y minusvaloran al personal que las desempeñan.

“

Llevo 27 años trabajando para KLM en el aeropuerto de Schiphol. Soy responsable de equipo en rampa. Disfruto de mi trabajo y estoy orgulloso de servir a tantos viajeros a lo largo de los años.

Estoy muy preocupado por el futuro. KLM dice que quiere subcontratar nuestros empleos; somos 6000 las personas a las que nos han dicho esto. Conozco a trabajadores subcontratados en Schiphol y me dicen que cobran mucho menos, que muchos de ellos carecen de prestaciones sanitarias o de jubilación y que el personal va y viene. No veo cómo mantendrá los estándares de los que estamos orgullosos en KLM, en materia de seguridad, de carga de mercancías especiales, si KLM subcontrata los buenos empleos.

**Walter van der Vlies, responsable de rampa, KLM, Aeropuerto de Schiphol, Países Bajos**

<sup>27</sup> Ver.di, op. cit.

<sup>28</sup> Unión de Trabajadores del Transporte de Australia, op. cit.

<sup>29</sup> Ver.di, op. cit.

<sup>30</sup> Unión de Trabajadores del Transporte de Australia, op. cit.

<sup>31</sup> M. Dietz, P. Hall y K. Jacobs, op. cit.

<sup>32</sup> Comisión Europea, op. Cit.

<sup>33</sup> O.M. Karatepe y H. Choubtarash, op. cit., pp. 182-191; p.183.

“

Trabajo acompañando a personas que van en silla de ruedas, para la compañía Prospect, en el Aeropuerto Internacional de Filadelfia. Gano 8,40 USD la hora y las propinas no están garantizadas, lo que normalmente me lleva a ganar algo más del salario mínimo.

De media, la mayoría de las semanas gano un sueldo neto de 400 USD cada dos semanas. Después de pagar mis facturas me quedo sin nada. Soy madre y abuela y, para mí, la familia es lo primero. Como la mayoría de los abuelos, quiero mimar a mis nietos pero apenas puedo permitirme comprarles los regalos de Navidad. Al menos una vez me gustaría llevar a mis nietos al cine sin tener que dejar de pagar mi factura de la luz o dejar de comerme el almuerzo.

Mucha gente piensa que como trabajo en el aeropuerto me gano bien la vida. Pero lo que la gente no comprende es que no trabajo directamente para las aerolíneas, sino para una subcontrata. Cuando trabajas para una subcontrata es fácil que te ninguneen.

Supuestamente debería ganar 12 USD la hora. Mis compañeros y yo luchamos durante tres años para conseguir que se aplicara la ordenanza municipal sobre el salario de vida a los trabajadores aeroportuarios subcontratados. Lo logramos y, este 1 de julio, miles de trabajadores y trabajadoras aeroportuarios lograron un aumento salarial a 12 USD. Lamentablemente, yo no fui uno de ellos. Mi empleador, Prospect, dice que como recibo propinas no tengo derecho a los 12 USD por hora. Pero en ningún lugar de la ordenanza dice que el personal que recibe propinas está exento.

Nos obligan a dar cuenta de 28 USD al día. Si no lo hacemos, nos despiden. Mi supervisor vino un día a decirme: o reportas 28 USD al día o te despediremos. ¿Y si no los logro? Me responden que "hay que reportarlo de cualquier forma". Muchas veces no llego ni de lejos a los 28 USD al día en propinas. De hecho, mucha gente ni sabe que hay que dar propina.

**Onetha McKnight, acompañante de personas en silla de ruedas, Prospect, Aeropuerto de Filadelfia, EE.UU.**

## Turnos de trabajo inseguros e insostenibles

“

Tengo dos trabajos en el aeropuerto de Fort Lauderdale y sigo sin poder conseguir un apartamento decente de una habitación, para compartirlo con mi hija. Mi seguro de salud es muy caro y no me dan ningún día de baja por enfermedad retribuido.

Durante años gané algo más de 5 USD la hora más propinas y de 8,05 USD la hora como limpiadora de cabina.

Este año cobraré más, porque finalmente logramos que el Ayuntamiento de Broward aprobara un aumento del salario de vida, luego de años protestas, manifestaciones y huelgas. Muchos de nosotros recibiremos al menos 11,68 USD la hora.

Pero lo cierto es que, muchas de estas compañías sólo ofrecen jornadas a tiempo parcial, escasas prestaciones y un seguro de salud inalcanzable. Y con lo cara que está la vida en el Sur de Florida, apenas nos separa de la pobreza un mes de salario o una factura médica.

**Sandra Smith, acompañante de personas en silla de ruedas y limpiadora de cabina, Aeropuerto de Fort Lauderdale-Hollywood, Estados Unidos.**

La subcontratación ha ocasionado un aumento de las horas de trabajo inseguras e insuficientes y un enorme aumento de los empleos a tiempo parcial. El personal aeroportuario lamenta que la flexibilidad sólo favorece al empleador. Los empleadores recurren a las bolsas de trabajadores sin garantizarles unas horas de trabajo, y así mantener al mínimo sus costos laborales.

Los trabajadores y trabajadoras respondieron en una encuesta que valorarían enormemente unos horarios más seguros, una permanencia en sus empleos y trabajar más horas de las que les permiten en la actualidad. Un estudio reciente sobre la industria de la aviación australiana revela el predominio de los empleos a tiempo parcial –el 42% de los empleados no tiene trabajo a tiempo completo–. El personal a tiempo parcial de Qantas Airways ronda el 18%, mientras que en su nueva filial, QGS (establecida hace cinco años), el 100% del personal no trabaja tiempo completo. El personal directamente contratado por las aerolíneas en Australia trabaja una media de 38 horas a la semana (Qantas) pero en las filiales subcontratadas de Qantas (QGS) el número cae a solo 27 horas por semana. Sin embargo, el personal encuestado subraya, abrumadoramente, su deseo de tener un empleo a tiempo completo –casi el 65% lo considera “muy importante” y casi el 85% considera “muy importante” una mayor estabilidad laboral<sup>34</sup>.

Una encuesta realizada a los trabajadores del aeropuerto de Hamburgo revela que la mayoría de los nuevos empleos creados en los últimos años son a tiempo parcial. La mayoría de los nuevos contratados en la filial del aeropuerto GroundStars tienen horario flexible, que les garantiza sólo un mínimo de horas (normalmente de 40 al mes); el resto del tiempo, estos trabajadores y trabajadoras permanecen de guardia. Esto no solo les genera inseguridad sobre sus ingresos, también les dificulta planificar su vida aparte del trabajo, por la imprevisibilidad de los turnos. Si bien la ratio de empleos a tiempo completo y tiempo parcial en el aeropuerto es de 70/30, el empleo a tiempo parcial en comercios y banca, asistencia en tierra, agencias de viaje, tour operadores y servicios de seguridad está muy por encima de la media, en más del 50%<sup>35</sup>.

<sup>34</sup> Unión de Trabajadores del Transporte de Australia, op. cit.

<sup>35</sup> Wilke, Maack y Partner, op. cit.

Se ha demostrado que la precariedad laboral tiene efectos negativos para la salud y la seguridad. Hay investigaciones que demuestran que es más probable encontrar trabajadores y trabajadoras precarios en funciones que requieren realizar tareas repetitivas o extenuantes y tienen una exposición a ruido intenso. También, con frecuencia, tienen menos flexibilidad a la hora de las licencias y no suelen participar regularmente en comités de salud y seguridad ocupacional. Como resultado, el número de lesiones y problemas de salud que sufren tiende a ser más elevado. Las privaciones materiales y sociales también pueden llevar a los trabajadores precarios a sufrir efectos nocivos para su salud<sup>36</sup>.

“

Antes trabajaba en la construcción y jamás tuve problemas de salud. Después de dos años trabajando en servicios de asistencia en tierra en el aeropuerto he tenido dos hernias de disco, una rotura de fibra muscular y una rotura de menisco.

Muchos de mis colegas que tienen contratos limitados vienen a trabajar aún con problemas de salud. Vienen a trabajar aunque se arriesguen a tener dolencias crónicas. Hernia de disco, entre otras hernias y dolores de las articulaciones forman parte de nuestro día a día. Pero vienen a trabajar de todas formas porque temen perder su empleo. Cuando consiguen que su contrato pase a ser indefinido suele ser demasiado tarde y el daño para su salud ya está hecho. Trabajar sin dolor o problemas es entonces imposible. Esto provoca una elevada fluctuación de trabajadores y la pérdida de muchos días por enfermedad.

**Francesco Ognissanto, handling de aeronaves, personal de servicios aeroportuarios, Aeropuerto de Frankfurt, Alemania**

“

Trabajo en el departamento de frío, empaquetando los alimentos para aerolíneas como Air France, Air Tahiti, Thai Airways y la mayoría de aerolíneas que tienen contratos con Flying Food.

Trabajo en una cámara frigorífica. Para mantener los alimentos a temperatura segura, el aire de la cámara se mantiene hasta 28 °F (-2 °C). Hace tanto frío que es como trabajar dentro de una heladera durante ocho horas o más cada día. Cada una de esas frías horas gano 9,54 USD.

Es incómodo tener frío todo el tiempo, pero trabajar en la cámara frigorífica tiene, además, efectos negativos para nuestra salud. Todos acabamos con problemas de articulaciones y circulación. Yo sólo tengo 25 años y ya tengo artritis. Mi médico me dice que se debe a que trabajo a temperaturas tan frías todo el tiempo. Encima, Flying Food no nos ha suministrado las chaquetas o pantalones que necesitamos para evitar sentir frío, aunque dicen que lo harán.

**Morena Henriques, trabajadora en cámara frigorífica, Flying Food Group , Aeropuerto Internacional de Los Ángeles, EE.UU.**

<sup>36</sup> J. Benach y C. Muntaner, 'Precarious employment and health: developing a research agenda' (Empleo precario y salud: elaboración de una agenda de investigación), Journal of Epidemiology Community Health vol. 61, 2007, pp276-277.

## Seguridad y protección aeroportuaria

“

No solemos tener descanso entre los servicios de rampa que ofrecemos a varios aviones, así que no tienes tiempo para comer o beber algo entre servicio y servicio y rápidamente sientes hipoglucemia. En verano, a veces tienes que rogar que te den algo de beber después de haber operado un par de aviones.

Como no hay equipos fijos, es difícil hacer una división equitativa de los trabajadores y eso conlleva, con frecuencia, más estrés físico para algunos. La rotación de trabajadores, sencillamente, no funciona bien.

Solemos operar aviones sólo dos trabajadores. Por ejemplo, somos sólo dos trabajadores encargándonos de un Boeing 757.

Es imposible seguir las normas de seguridad. Por ejemplo, yo debería llevar una escalerilla a un avión, pero resulta que la escalerilla estaba rota. Lo reporté a mi agente de rampa pero me dijo que llevara la escalerilla al avión de inmediato, porque sólo teníamos esa en esta posición.

A veces no funciona el transportador de contenedores y eso implica que, además de manipular los equipajes, tienes que empujar manualmente los contenedores.

La mitad del equipo está desgastado. Con frecuencia tenemos que tirar de los vagones de equipajes, cada uno pesa 400 kilos, más las maletas. A veces también tenemos que tirar de las escalerillas. Tenemos que trabajar de rodillas mucho tiempo.

### **Francesco Ognissanto, *handling* de aeronaves, personal de servicios aeroportuarios, Aeropuerto de Frankfurt, Alemania**

La carrera por reducir los tiempos de escala de los aviones con falta de personal lleva a ignorar las normas, poniendo en peligro al personal y la seguridad del avión. La factura de los daños que sufren los aviones durante la escala asciende aproximadamente a 4000 millones de dólares anualmente<sup>37</sup>.

Los síntomas de la subcontratación –salarios bajos, intensificación del volumen de trabajo, precariedad laboral y de horarios– tiene como consecuencia una rotación de personal mucho más elevada. Un reciente estudio alemán revela que el 71% del personal aeroportuario considera un problema la incesante rotación de personal<sup>38</sup>. En el Aeropuerto Internacional de Chicago O'Hare, el de mayor volumen de tráfico de los Estados Unidos, un grupo de 17 subcontratas tenía una rotación media del 80% en 2014<sup>39</sup>.

Un estudio de 2011 sobre la precariedad laboral en el aeropuerto de Sídney destacaba los posibles riesgos para la seguridad asociados a la elevada rotación de personal. Un elevado índice de rotación del personal aeroportuario implica que en todo momento hay cientos de trabajadores y trabajadoras con un pase temporal, a los que aún no se ha hecho la revisión de antecedentes. Esto, en sí mismo, ya plantea un riesgo para la seguridad, pero el riesgo aumenta porque el personal más veterano tiene que supervisar las actividades de estos trabajadores, y tienen menos tiempo para vigilar otras posibles amenazas para la seguridad.

<sup>37</sup> CAPA Centre for Aviation, *Airport ground handling – industry overview* (Servicios de *handling* en los aeropuertos; una panorámica de la industria), 2014. Parte 1: liberalización, eficiencia e indemnización <http://centreforaviation.com/analysis/airport-ground-handling--industry-overview-2014-part-1-liberalisation-efficiency--compensation-195301>, (accedido el 10 de mayo de 2016).

<sup>38</sup> Ver.di, op. cit.

<sup>39</sup> SEIU nota de prensa, 31 de marzo de 2015.

Un estudio de 2011 sobre la precariedad laboral en el aeropuerto de Sídney destacaba los posibles riesgos para la seguridad asociados a la elevada rotación de personal. Un elevado índice de rotación del personal aeroportuario implica que en todo momento hay cientos de trabajadores y trabajadoras con un pase temporal, a los que aún no se ha hecho la revisión de antecedentes. Esto, en sí mismo, ya plantea un riesgo para la seguridad, pero el riesgo aumenta porque el personal más veterano tiene que supervisar las actividades de estos trabajadores, y tienen menos tiempo para vigilar otras posibles amenazas para la seguridad<sup>40</sup>.

Además, la elevada rotación tiene como consecuencia una mano de obra con menos experiencia y menos formada. Los trabajadores pueden desconocer los procedimientos salud y seguridad y todo indica que hay menos probabilidades de que las subcontratas identifiquen y reporten los problemas de salud y seguridad<sup>41</sup>.

En junio de 2014, un memorando escrito por el personal aeroportuario del Aeropuerto Internacional de Seattle Tacoma vinculó los bajos salarios que pagan las subcontratas de servicios de pasajeros a la elevada rotación, que en algunas compañías que operan en el aeropuerto se eleva hasta un 80 % anual<sup>42</sup>. Dicho memorando reveló que la rotación tenía una relación directa con los problemas de salud y seguridad y se observaba que los trabajadores más nuevos tienen dos veces más probabilidades de ser citados por violaciones de la seguridad que los que tienen más experiencia<sup>43</sup>. El memorando decía:

“El personal concluye que unos salarios más elevados y mayor capacitación reducirán la rotación y mejorarán la satisfacción de los empleados que desempeñan funciones críticas en el aeropuerto... El personal concluye, además, que la disminución de la rotación y el aumento de la satisfacción del personal propiciará que las compañías cuenten con una base de recursos humanos con más experiencia que, reforzada sustancialmente mediante la capacitación, propiciará unas operaciones aeroportuarias más seguras y protegidas”.<sup>44</sup>

Además, una numerosa fuerza laboral subcontratada, gestionada por diversos empleadores, crea unas condiciones adversas a la hora de ofrecer una respuesta aeroportuaria unificada y coordinada en caso de que ocurra una emergencia. El Aeropuerto Internacional de Los Ángeles, por ejemplo, cuenta con 8900 trabajadores y trabajadoras de servicios aeroportuarios contratados por 60 compañías. Cuando, el 1 de noviembre de 2013, un hombre armado entró en el aeropuerto, mató a un hombre e hirió a otros tres, se evidenciaron las deficiencias del sistema de comunicaciones entre las autoridades aeroportuarias, las aerolíneas, las empresas contratistas y, eventualmente, los trabajadores y trabajadoras en primera línea de emergencia. Un informe que analizó la seguridad después del incidente afirma:

“Muy pocos trabajadores de servicios aeroportuarios fueron informados del tiroteo a través de fuentes oficiales, como sus empleadores (las contratistas de servicios), las aerolíneas o LAWA [Los Angeles World Airports]”.<sup>45</sup>

“Ante la falta de una comunicación oficial proactiva, falló la coordinación –si es que había alguna planificada–”.<sup>46</sup>

<sup>40</sup> Macquarie University, *Investigating the impacts of precarious employment and contracting chains on aviation safety, security and occupational health and safety* (Investigación de las repercusiones del empleo precario y las cadenas de contratación sobre la seguridad en la aviación y la salud y la seguridad ocupacionales), 2011.

<sup>41</sup> M. Dietz, P. Hall y K. Jacobs, op. cit.

<sup>42</sup> Port of Seattle, Información al personal, Requisitos mínimos para trabajadores aeronáuticos con responsabilidades de seguridad y protección en el Aeropuerto Internacional Seattle-Tacoma, [sitio web], 2014, [http://www.portseattle.org/About/Commission/Meetings/2014/2014\\_07\\_01\\_SM\\_6a\\_memo\\_overview.pdf](http://www.portseattle.org/About/Commission/Meetings/2014/2014_07_01_SM_6a_memo_overview.pdf), (accedido el 10 de mayo de 2016).

<sup>43</sup> Port of Seattle, op. cit.

<sup>44</sup> Port of Seattle, op. cit.

<sup>45</sup> SEIU, Defendiendo la seguridad de los pasajeros en el aeropuerto de Los Ángeles, [sitio web], 2014, <http://www.seiu-usww.org/files/2014/03/lax-white-pages-3-4-14.pdf>, (accedido el 10 de mayo de 2016).

<sup>46</sup> SEIU, 2014, op. cit.



El personal de servicios aeroportuarios suelen ser las primeras personas en responder a una emergencia. Llevan a los pasajeros a zonas seguras del aeropuerto, evacúan a las personas con discapacidad y cuidan a quienes más lo necesitan. Sin embargo, durante la emergencia, esos trabajadores no están incluidos en las comunicaciones de respuesta a emergencias aeroportuarias, ni reciben capacitación; se les deja a la improvisación, con frecuencia mal equipados y sin orientación. Como destaca el mencionado informe:

“Nada de esto debería sorprendernos dada la cultura de la subcontratación en la que el personal aeroportuario recibe una formación mínima para desempeñar sus funciones diarias”.<sup>47</sup>

Tanto la Agencia Federal de Gestión de Emergencias de los Estados Unidos como la Comisión especial de expertos independientes que en 2011 examinó la seguridad en el aeropuerto de Los Ángeles (2011 LAX blue ribbon panel) han expresado su preocupación por la seguridad y protección de los aeropuertos estadounidenses y abogan un enfoque que implique a “toda la comunidad” en el plan de preparación frente a desastres, que incluya a todas las personas que operan dentro del entorno aeroportuario, no sólo a quienes desempeñan funciones específicas de seguridad. Para que esto se haga realidad es vital que los aeropuertos retengan a la mano de obra experimentada y bien capacitada y que también los trabajadores y trabajadoras que ofrecen los servicios aeroportuarios reciban formación sobre cómo responder en caso de emergencia aeroportuaria.

“

Desde principio de los noventa, el personal de control de seguridad del aeropuerto de Arlanda está contratado por varias compañías de seguridad. Cada tres años hay un proceso de licitación y los trabajadores tienen que soportar el estrés de no saber si el nuevo empleador les contratará o no. El contrato para encargarse de la seguridad del aeropuerto de Arlanda es el mayor contrato de seguridad de Suecia y las grandes compañías de seguridad compiten a brazo partido para obtenerlo. Luchan en precios y con promesas de mayor flexibilidad, dos aspectos que afectan y pagarán los trabajadores y trabajadoras, que sufrirán menores niveles de dotación, mayor volumen de trabajo y peores horarios. Hace diez años era obligatorio que el personal de control de seguridad recibiera una formación completa como guardia de seguridad (de aproximadamente 10 días), más una formación para aprender a efectuar las inspecciones de seguridad. Pero hoy, a pesar de que hay un llamamiento en pos de una mayor seguridad, el personal de control de la seguridad sólo recibe la formación necesaria para realizar las inspecciones (cinco días). El personal teme que las nuevas reducciones de costos diversifiquen más aún la formación y que el trabajo sea incluso más estático, un problema que ya está teniendo efectos en la salud y seguridad de estas ocupaciones.

**Josephine Dahlby, seguridad, aeropuerto de Estocolmo Arlanda, Suecia**

“

Las malas condiciones salariales y laborales afectan a la seguridad y calidad de nuestro trabajo. La gente tiene que buscar un segundo empleo, está cansada y acaba cometiendo errores. La elevada rotación conlleva que carecen de experiencia y formación.

Se habla de ello de forma indirecta; la compañía lo que dice, básicamente, es que su objetivo es volar aviones al menor coste posible. No quieren asumir ninguna responsabilidad por lo que eso implica para su mano de obra o para las personas, y menos aún para la seguridad o para el futuro.

**Shane Dearie, trabajadora de pista, Qantas Airways, aeropuerto de Perth, Australia**

<sup>47</sup> SEIU, 2014, op. cit.

**A I R P O R T S**  
**U N I T E D**