

POR QUÉ PEDIMOS UNA #PROMOCIÓNJUSTA

Recientemente hemos conocido que dos trabajadores del ACC Canarias cuya ocupación es IIA08 – Técnico de Mantenimiento de Navegación Aérea (nivel profesional D) eran elegidos, partiendo de diferentes circunstancias, para realizar labores propias de la ocupación IIA02 – Técnico de Ingeniería de Navegación Aérea (nivel A / B), tras aceptar un acuerdo individual por el cual no se les reconocía la realización de trabajos de superior categoría. Esto ha puesto una vez más de manifiesto una práctica que se ha convertido en tradición en el ACC Canarias y que viene a sumarse al conjunto de deficiencias que tiene la promoción profesional en ENAIRE.

Desde nuestro sindicato denunciaremos esta práctica y queremos dejar clara nuestra posición de rechazo tanto al no reconocimiento de la superior categoría (A, B ó C), con todas sus consecuencias a nivel de salario, etc., como a la forma de elección de las personas que desempeñarán las funciones. En concreto, creemos que llevar a cabo este tipo de políticas, **tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, implica la renuncia a derechos** como:

- **Reconocimiento de la categoría profesional**, al realizar trabajos para los que se está cualificado sin exigir la compensación que corresponde, muy en la línea de los trabajadores “low cost” que las empresas pretenden hoy en día.
- **Acceso equitativo a las oportunidades de promoción**, en función de principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, antigüedad, etc., al aceptarse acuerdos individuales que ignoran las legítimas aspiraciones de compañeros y compañeras.
- **Formación en puestos de superior categoría**, según el Convenio Colectivo vigente:
 - Art. 45: El **desarrollo profesional** de los trabajadores del Grupo Aena es **objetivo fundamental** del sistema de gestión de Recursos Humanos, dotando a la persona de empleabilidad (formación y especialización útil en toda su vida profesional) y a las entidades y/o sociedades de calidad y eficacia en la gestión.
 - Art. 46: La **formación** constituye un **objetivo estratégico** en el Grupo Aena y se orienta hacia una diversidad de objetivos, como mejorar el desempeño del puesto de trabajo desarrollando los adecuados niveles de especialización y empleabilidad, **facilitar la orientación hacia la promoción profesional**, y adecuarse a la permanente evolución tecnológica y operacional.



- Art. 49: (...) *Facilitar la adquisición de las competencias que permitan aspirar a promociones profesionales o a otros puestos de trabajo.*
- **Acceso a una carrera profesional satisfactoria**, que repercuta positivamente en la vida profesional y personal.

Todo ello, a su vez, afecta seriamente los siguientes aspectos:

- **Dificulta** que se convoquen las plazas que son realmente necesarias, al sacar adelante el trabajo que, de otra manera, sería imposible cubrir con las personas que actualmente hay en plantilla.
- **Fomenta la individualización** de la relación empresa-trabajador, debilitando valores importantes de solidaridad y pertenencia, así como la fuerza negociadora del colectivo de trabajadores. Todo ello entorpece la garantía de un ambiente sano en las relaciones de trabajo y las posibilidades de éxito en la lucha por nuestros derechos.
- **Favorece la confusión** existente entre resolver una situación de urgencia puntual que puede tener la empresa con una práctica normal y habitual, que además se está realizando **al margen del Comité de Empresa**.
- **Alimenta la conciencia colectiva** de que todo en la empresa se hace en base a “chanchullos”, de forma oscura, con acuerdos a espaldas de la mayoría de trabajadores, provocando división entre los compañeros. Esto se acentúa cuando se comprueba que en todos los casos en los que se ha optado por estas fórmulas, los trabajadores puestos a dedo han conseguido finalmente su plaza de nivel superior.

Conviene resaltar que al trasladarle nuestro rechazo a la División de Explotación Técnica se detuvo el proceso en uno de los dos casos. Para la reflexión queda el hecho de que se ha sacado un contrato a la calle para la realización de las tareas que iba a desempeñar esa persona y **ese contrato es de nivel A/B**. En el otro caso no pudimos convencer a la División de que diera marcha atrás, pero seguimos movilizándonos para que cese esta práctica y se reviertan las decisiones injustas que se han tomado.

Con todo, esta tradición no es lo único que pone zancadillas en el camino hacia una carrera profesional justa y satisfactoria. Estas son las plazas de ocupaciones adscritas a niveles A y B en las recientes convocatorias en ENAIRE:

- Selección Externa:
 - 75 contratos en prácticas. Convocatoria de 01/02/2017.
 - 10 plazas. Convocatoria de 15/03/2017.

- Provisión Interna:
 - 7 plazas. Convocatoria de 13/12/2016.

El artículo 26 del Convenio dice que: *Se garantiza que, **al menos, un cincuenta y uno por ciento de las plazas de ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B serán objeto de convocatoria por selección interna, (...).***

Según esto faltan al menos 4 plazas, sin contar con los que se queden fijos a partir de los contratos en prácticas. Estos contratos puentean al personal fijo de niveles inferiores, a los que no se permite participar en esta convocatoria, que puede considerarse **como un proceso de formación** en ocupaciones de superior categoría. Esto implica que, aunque los contratados en prácticas permanezcan poco tiempo en la empresa, acumularán más méritos en esas ocupaciones, quedando por encima de los fijos de plantilla en las plazas sucesivas. Esto ya ha ocurrido otras veces en el pasado.

Además, se dan movimientos a nivel horizontal entre departamentos por acuerdos trabajador-empresa que cierran las puertas a aquellos compañeros y compañeras de niveles inferiores legítimamente interesados en dichas plazas. Estos acuerdos perjudican claramente a aquellos que confían y sólo disponen del método establecido en Convenio para su progresión profesional, que no es otro que los procesos de promoción interna. Curiosamente es la propia empresa la que utiliza jurídicamente el argumento de que es esa la única forma por la que le puede reconocer a un trabajador un nivel profesional superior. Por si fuera poco, también se conocen situaciones como la selección de puestos de estructura (jefaturas de división, departamento, sección o área) que posteriormente se convierten en promociones a nivel A/B hechas a medida. Esto desvirtúa la relación de trabajadores adscritos a cada departamento y dificulta que pueda hacerse una planificación de plazas acorde a las necesidades reales.

ENAI, empresa pública, afirma que su capital humano es su principal activo y asegura aumentar la implicación y motivación de sus empleados. Sin embargo, vemos que los hechos dibujan una realidad bien distinta. Por parte de este sindicato, hemos llevado el tema al Comité a través de nuestros representantes y exigimos que se dé marcha atrás al procedimiento ya tradicional que se está llevando a cabo. Exigimos asimismo un proceso de promoción profesional digno, justo y equitativo.

Un abrazo a tod@s.

EJECUTIVA REGIONAL DEL SAI CANARIAS