

Els reptes del sector aeri a les Illes



Pep Ginard
Secretari General FSC-CCOO
Illes Balears



Acabem de superar la setmana santa, per tant podem afirmar que hem arrancat una nova temporada, en relació a l'activitat econòmica-laboral de la nostra comunitat autònoma.

Tots els indicadors apunten que un any més, i ja són 6 temporades consecutives, l'ocupació i la despesa de les persones que trien les nostres illes per passar les seves vacances, polvoritzaran les dades de les temporades anteriors, aconseguint xifres rècord.

AENA-Aeroports Espanyols i Navegació Aèria anuncia una previsió per a aquest estiu a les Illes Balears de 329.000 vols, un 5,4% més que el 2017, una xifra històrica.

Les dades fetes públiques pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social en relació al primer trimestre del 2018, assenyalen un descens

de persones en atur de gairebé un 8% a la nostra comunitat autònoma, si ho comparem amb les dades del mes de març del 2017. Un augment de les afiliacions a la seguretat social, col·locant el nostre territori per sobre de la mitjana nacional, així com l'augment de les contractacions de caràcter indefinit.

Amb aquest preàmbul, sembla que bufa vent favorable. Idò ara situem l'anàlisi, en l'activitat que es realitza en el perímetre aeroportuari, concretament aquella activitat enquadrada dins el sec-



tor aeri i serveis turístics. Ens trobem a la porta d'entrada del que representa prop del 50% del PIB de les Illes Balears i que fins que no s'aconsegueixi fixar mecanismes per minimitzar l'estacionalitat que patim, aquest moviment de persones que comptem per milions, ha de ser atès per treballadors i treballadores que presten serveis d'assistència en terra denominat "Handling" i es concentra per la seva intensitat en els mesos de juliol i agost, seguit dels mesos juny i setembre. L'aeroport de Palma compta amb

tres operadors de Handling a saber, ACCIONA, IBERIA i GROUNDFORCE, i això és així pel trànsit que opera. A l'aeroport d'Eivissa operen IBERIA i GROUNDFORCE i a l'aeroport de Menorca IBERIA i AVIAPARTNER.

En aquestes empreses treballen al voltant d'uns 2.800 treballadors i treballadores en temporada alta, amb una nodrida varietat de diferents modalitats de contractes. Les seves condicions de treball es regulen pel Conveni Col·lectiu General del Sector de Serveis d'Assistència en Terra en Aero-

ports "Handling", però Iberia i Groundforce es regeixen pels seus convenis col·lectius d'empresa, respectivament.

El recorregut realitzat des de la liberalització d'aquesta activitat, ha estat trufada per incomputables processos de subrogació, sent aquesta la fórmula que s'estableix en el conveni col·lectiu per fixar la garantia d'ocupació. Fins aquí, tot passa pel camí de la legalitat.

Continuant amb els elements que identifiquen l'activitat del Handling, AENA permet que aquelles companyies aèries que així ho sol·licitin i compleixin determinats requisits, puguin realitzar el seu propi "autohandling" incrementant així, la ja nombrosa heterogeneïtat del sector.

Des de l'ens públic, es defensa que el disseny configurat actualment en relació a la prestació de serveis en terra, comporta la lliure competència que redundaria en benefici dels usuaris, però s'oculta que el que està passant realment és una veritable "guerra de preus" per a poder oferir a les companyies aèries el servei d'assistència en terra el més econòmic possible i així, aconseguir la màxima activitat.

Hem pogut comprovar els canvis que s'han produït a finals de l'any passat i en els primers mesos del present, com diverses companyies aèries han canviat d'operador precisament per poder obtenir tarifes més barates. I perquè tot això sigui possible, es fa del tot imprescindible "precaritzar" les condicions de treball del conjunt de treballadors treballadores que formen part d'aquest engranatge. Des de la FSC-CCOO venim denunciant davant la Inspecció de Treball, tota la dinàmica que posen en pràctica les empreses, retorçant fins a límits intolerables les càrregues de treball, la parcia-

litat dels contractes, la humiliant modificació de les jornades convertint-les en serveis a la carta, abusant de la jornada irregular i de l'abús que es fa d'ella.

Acudim als jutjats interposant les demandes corresponents quan, les empreses no es conformen amb disposar dels treballadors i de les treballadores al seu capritx, sinó que a més, discuteixen i deixen de retribuir determinats conceptes econòmics, argumentant capritxoses interpretacions dels redactats dels convenis. Tota aquesta frenètica realitat provoca situacions paradoxals.

Com ja es va dir anteriorment, el marcat caràcter estacional de l'activitat que es genera a la nostra comunitat autònoma, fa que es tendeixi a adequar les contractacions i els períodes d'ocupació, el més ajustat possible. Passa que quan es produeix una subrogació, els treballadors afectats són els que ostenten menys antiguitat en l'empresa cedent. D'altra banda, si l'activitat de l'empresa cessionària es concentra únicament en els mesos d'estiu, pot provocar excedent de plantilla en els mesos d'hivern, exposant a aquests, a regulacions d'ocupació i/o flexibilitat extrema.

És a dir, es transvasen treballadors i treballadores amb modalitats contractuals estables i una activitat més o menys continuada, a dependre d'una activitat estacional amb el risc de convertir-se en excedents per causes objectives.

Així les coses, la part empresarial apunta de manera clara per fer el seu negoci, a la precarietat laboral. Apareixen anuncis de treball del tipus; Empresa de Handling selecciona Agents de Passatge per a l'aeroport de Palma. Les persones interessades hauran de realitzar una formació gratuïta, presencial i obligatòria (tres setmanes de treball GRATUÏT) a canvi, serà



incorporat a una base de dades i quan sorgeixin necessitats operatives, ja el cridarem... Requisits: Nivell alt d'anglès, jornada parcial variable entre 10 i 20 h setmanals, treball a torns rotatius matí, horabaixa i nit i finalment, haver superat el període de "formació gratuïta"

El pitjor de tot, és que no s'acaba de veure una reacció sòlida i combativa davant aquesta situació per part de qui la pateixen, els treballadors i les treballadores. És del tot intolerable que l'ens públic AENA-Aeroports Espanyols i Navegació Aèria no s'impliqui i proposi mesures de control i supervisió a les empreses que actuen amb aquest "modus operandi"

Però d'altra banda, des de CCOO no som capaços de convèncer la massa crítica que la nostra espe-

cialització sindical en el sector, es pugui utilitzar com a palanca perquè amb la nostra intervenció, la tendència pot canviar. Davant els canvis que es produeixen en aquest sector, no som prou àgils en fixar la posició del sindicat, mitjançant la informació (comunicats sindicals, intervenció sectorial) per a la defensa dels interessos de la nostra afiliació i del conjunt dels treballadors i treballadores. Hem interioritzat que som com ens veuen, no com el que pensem que som.

Amb aquests fets, la gestió sindical en l'àmbit d'aquestes empreses és molt difícil. Per regla general, vincular els treballadors amb el sindicat mitjançant l'afiliació o a través de les candidatures electorals, es fa fart complicat. A tot això hem de sumar que, la representació sindical dels treballa-



dors i treballadores del sector del handling, està trufada per nombroses organitzacions sindicals, cadascuna amb els seus criteris, de vegades més coherents amb el sentit comú, altres amb una marcada tendència al sindicalisme groguenc.

No obstant això, des de la FSC-CCOO hem acceptat el repte de donar-li la volta.

El Sector Aeri i Serveis Turístics en la nostra comunitat autònoma, és el segon sector en nombre d'afiliats i de representants sindicals del conjunt de l'activitat, que queda enquadrada en el perímetre d'intervenció de la Federació de Serveis a la Ciutadania de les Illes Balears.

Comptem amb grans seccions sindicals amb una dilatada experiència en el sector com la sec-

ció sindical d'AENA, la d'IBERIA i la d'ACCIONA. D'altra banda, en aquest període electoral i que estem a un any escàs de finalitzar, hem constituït tres grans seccions sindicals com són les d'AIR EUROPA, la de GROUNDFORCE i la de RYANAIR.

Tenim voluntat en canviar les coses.

Els treballadors i les treballadores que s'han compromès amb CCOO per realitzar la tasca de representants sindicals en aquestes empreses, tenen el mateix objectiu. Les millores de les condicions laborals, la salut laboral, la negociació dels acords d'estabilitat en l'ocupació, s'han de realitzar des d'una posició de sindicat de classe, fugint del corporativisme que d'un temps ençà, s'ha vingut instal·lant el sector aeri. Per a això,

és imprescindible que el sindicat funcioni com un engranatge perfectament lubricat.

Una bona intervenció sindical de proximitat, s'aconsegueix si es compta amb la informació més actualitzada, si els canals de comunicació per difondre aquesta informació són operatius.

La coordinació sectorial juga un paper determinant. Davant d'una activitat participada per tants actors, el sindicat ha de funcionar com un ressort, realitzant de forma sincronitzada una transmissió d'informació horitzontal entre seccions sindicals, com una transmissió vertical, el sector estatal i la federació territorial.

Canalitzar aquesta informació, s'ha de fer per la mateixa estructura i valorar si fa falta activar mecanismes d'índole jurídica, per dotar de vigor i força el criteri del nostre sindicat. Aquest és el recorregut òptim per aconseguir una posició sindical de lideratge.

Estem a les portes d'iniciar el nou període electoral en què anem a sotmetre a la nostra organització, a l'avaluació del conjunt dels treballadors i les treballadores del sector. Com cada quatre anys, ens mesurem amb la resta d'opcions sindicals per disputar el paper de la representació d'aquests mateixos treballadors i treballadores.

El conjunt del sindicat ha conclòs en el seu XI Congrés Confederal que hem de situar a CCOO a l'ofensiva i això és el que pretenem fer. Anem a preparar la nostra estratègia electoral basant-nos en les conclusions congressuals. El paper del nostre sindicat al sector aeri a les Illes Balears ha de ser de lideratge. Si pretenem que CCOO sigui el sindicat de referència, el sindicat que pot aportar solucions a la situació real i precària que avui pateix l'activitat del Handling, ens queda molta feina per fer... ■