

## XXI CONVENIO COLECTIVO

### 3ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Al comienzo de la reunión la empresa anuncia que hará dos presentaciones, una de Mantenimiento y otra de Servicios Aeroportuarios, con el fin de explicar la situación actual desde la que partimos.

Antes de comenzar con las presentaciones la empresa dice que «como la última reunión se extendió un poquito con el tema de los asistentes y hubo un acuerdo que se recogió en el Acta nº2, queremos preguntar si todos los asistentes cumplen con las condiciones acordadas»

Respuestas de los portavoces de los sindicatos:

CCOO cumple con las condiciones. Por parte de UGT cumplimos. Por parte de ASETMA también.

Desde USO no tenemos nada que añadir a lo mencionado en la anterior reunión (dijeron que nadie les impondría la condición de su asesor). CTA creemos en la libertad sindical y traeremos a quien consideremos necesario. CGT opina que esos requisitos acordados no son legales. SOMOS considera que no se pueden poner condicionantes a la libre elección de asesores y que el acuerdo que se tomó por mayoría es de dudosa legalidad.

Se llevó a cabo la reunión sin ninguna otra alusión a este asunto y esperamos poder dar por zanjada la ignominiosa actuación de CCOO que, apoyada por la empresa en el papel de coprotagonista y en connivencia con UGT y ASETMA como actores secundario y terciario, no tenía otro fin más que el de vetar al asesor de SOMOS por su pertenencia al sindicato CESHSA.

Olvidando estas nimias cuestiones, que no deberían haber tenido ningún protagonismo, tampoco en la tercera reunión de la Mesa Negociadora se ha avanzado nada.

La empresa se ha limitado a hacer unas exposiciones muy genéricas acerca de la situación de Handling y Mantenimiento donde vienen a decirnos que se tienen que cumplir una serie de medidas que creen fundamentales para alcanzar los objetivos que tienen marcados.

Para Mantenimiento dicen que han partido de 68 ideas iniciales, las cuales se han condensado en 6 esenciales:

1. Garantizar la Calidad con un Nuevo Sistema de Autorizaciones y de un sistema para dar una segunda oportunidad a los casos de bajo desempeño e incorporar clarificaciones y modificaciones acordes a la legislación española y estándares en otras compañías.
2. Modificar el horario de los turnos para resolver el problema de tráfico en La Muñoza.
3. Optimizar los descansos en los talleres de Motores, Componentes y Heavy para mejorar las condiciones de trabajo y la eficiencia.
4. Reducir los tiempos improductivos en Mantenimiento en Línea, ajustando los turnos.
5. Revisar las herramientas de estacionalidad para una gestión adecuada de la carga de trabajo.
6. Alinear el TAT con el mercado a través de una producción continuada.

Para Servicios Aeroportuarios son 15 las propuestas que hacen:

1. Revisar las condiciones de la "pisada".
2. Realizar una gestión más apropiada de los desplazamientos sobrevenidos de carga de trabajo.
3. Revisar condiciones de las Temporadas A y B.
4. Revisar, simplificar y eliminar restricciones a las condiciones de fraccionamiento de jornada.
5. Adaptar las funciones de los empleados al nuevo paradigma de los aeropuertos.
6. Llegar a un acuerdo para la gestión de la bolsa de eventuales.
7. Regularizar la figura del fijo discontinuo.
8. Atajar y reducir el absentismo.
9. Reducir el nivel de plantilla limitada de los aeropuertos.
10. Gestión más eficiente de la formación.
11. Incluir conceptos de voluntariedad en la gestión del empleado para generar un mejor clima laboral.
12. Primar el trabajo bien hecho.
13. Aumentar la ligazón entre el desempeño de la unidad de negocio y la masa salarial
14. Alinear a los mandos intermedios
15. Fomentar que los deslizamientos salariales vayan ligados al desempeño de la Dirección.

Estos documentos presentados, no son más que **generalidades cargadas con eufemismos** que dejan entrever las pretensiones de la empresa de **requerir a los trabajadores, una vez más, mayor productividad** para la consecución de los objetivos que según ellos se deben conseguir.

Revisar, adaptar, simplificar, regularizar, modificar, optimizar, alinear, reducir, pero sin ofrecer nada a cambio.

En definitiva, un documento inservible que en absoluto supone el pistoletazo de salida de la "verdadera negociación".

En un receso se confeccionó una lista de los documentos a solicitar a la empresa y que los diferentes sindicatos consideramos necesarios para llevar a cabo la negociación.

CCOO, diciendo que parecía como si solo les importase a ellos, preguntó de nuevo sobre el posicionamiento de la empresa ante el hecho de que el periodo de ultraactividad Convenio está próximo a su finalización, y tal y como se dijo en la primera reunión se espera que la empresa no lo tenga en cuenta y las negociaciones se produzcan obviando esta circunstancia.

A SOMOS, por supuesto que le preocuparía una hipotética amenaza de inaplicación del Convenio por parte de la empresa durante el proceso negociador, pero sinceramente no creemos que el marco de negociación de este nuevo Convenio de Iberia se pueda situar en ese contexto. No obstante nos sumamos a lo requerido al igual que las demás fuerzas sindicales y la respuesta de la empresa fue: **«Como vamos a cerrarlo antes del 31 de diciembre, no vamos a tener problema con ese tema».**

Seguimos sin tener calendario de reuniones y tan solo contamos con una nueva fecha para la 4ª reunión de la Mesa Negociadora, que **será el próximo 8 de noviembre.**

Aunque desde el primer día, la totalidad de la parte social estimó la necesidad de reunirse para intentar presentar una plataforma conjunta, pareciera como si los que tienen la capacidad y los medios para establecer una fecha para ese propósito, hubieran tenido **previo conocimiento** del desarrollo dilatorio de estas primeras reuniones y no ha sido hasta ahora cuando se ha concretado que sea el **7 de noviembre** a la 18 horas cuando se intente materializar dicha plataforma.

[somosiberia@gmail.com](mailto:somosiberia@gmail.com)

**SOMOS**

