

## XXI CONVENIO COLECTIVO

### 20ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las siguientes propuestas fueron consensuadas en la reunión de la parte social celebrada el miércoles 20 y entregadas a la empresa el día 21.

- Modificar el artículo 169 del XX C.C., aumentando las cuotas individuales al 5%. El resto del artículo quedará igual al redactado actual.
- Introducción de un nuevo artículo que contemple expresamente que en ningún caso serán causa de extinción de contrato las faltas de asistencia al trabajo justificadas.
- Primará la voluntariedad para prestar servicio los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero. En dichas fechas la remuneración actual se incrementará globalmente en un 500%.
- Todos los cursos de formación relacionados con las funciones que se desempeñen o conexas, incluidos los requeridos para la progresión o promoción se realizarán dentro de la jornada laboral.
- Garantizar el cobro equivalente a los turnos programados en los accidentes de trabajo.
- Posibilidad de consensos locales a nivel de Comités para facilitar la conciliación laboral de los trabajadores.
- Que los delegados LOLS puedan ser Delegados de Prevención, con una redacción explícita para ello en el convenio.
- Billetes: A partir de la firma del Convenio, en las rutas operadas por Iberia Express será posible emitir billetes gratuitos con o sin reserva (R1 y R2), indistintamente dentro del límite máximo de billetes gratuitos autorizados.
- Viajes en Comisión de Servicio: El trabajador en ningún caso aportará dinero de su bolsillo, ni de su cuenta ni anticipado, para el pago del hotel.
- Viajes en Comisión de Servicio: El importe que recibe el trabajador en concepto de Gastos de Bolsillo aumentarán un 70% respecto al actual.
- Iberia enfoca sus recursos económicos y humanos en las actividades de alto valor añadido y contenido técnico, por lo que realizará estos trabajos en propio. Iberia recuperará los trabajos externalizados que les resulte económicamente más rentable realizar en propio.
- A todos los efectos, la fecha de antigüedad reconocida por la empresa será la del primer contrato suscrito entre trabajador y empresa.
- La formación voluntaria dentro de la empresa debería ser un derecho para todos los trabajadores, en igualdad de condiciones y en todos los departamentos, evitando su uso discriminatorio por parte de la empresa. Esta medida nunca servirá para paliar falta continua de personal ni tampoco mala programación de tareas. En cualquier caso, debe ser únicamente para mejora de condiciones laborales de los trabajadores y para satisfacción personal de los interesados.

Estas nuevas propuestas se suman a las 29 presentadas en materia de conciliación, a las 16 de jornada, a las 15 de billetes y a las 6 de retribuciones.

El próximo miércoles se hará lo posible por consensuar más medidas a presentar, con la intención de ir ultimando propuestas para tener el paquete completo de la Plataforma Conjunta que la parte social entiende que debe estimarse por parte de la empresa, para que este sea un nuevo Convenio que haga justicia al esfuerzo efectuado por los trabajadores en el anterior.

La empresa hasta el día de hoy solamente ha puesto encima de la Mesa de Negociación una propuesta económica que es coincidente con la subida salarial aplicada al colectivo de pilotos, con la salvedad que para tierra supeditan esa tabla a la aceptación de ciertas medidas de productividad.

En la reunión de ayer día 21 nos expusieron la valoración económica que según ellos suponen esas medidas. Para Mantenimiento dicen que la aceptación de las siguientes 6 medidas supondría generar más de 6 millones de euros.

1. Nuevo Sistema de Autorizaciones.
2. Modificar el horario de los turnos para resolver el problema de tráfico en La Muñoza.
3. «Optimizar» los descansos (introducción de 30' de descanso no computables como trabajo efectivo) en los talleres de Motores, Componentes y Heavy.
4. Reducir los tiempos improductivos en Mantenimiento en Línea (creación de nuevos turnos)
5. Revisar las herramientas de estacionalidad (meter todas las vacaciones en temporada baja) para una gestión adecuada de la carga de trabajo.
6. Alinear el TAT con el mercado a través de una producción continuada (trabajar en NZI los fines de semana también en los turnos de tarde).

Para Servicios Aeroportuarios otras 6 medidas que según la empresa generarían un montante similar.

1. Pisadas y Fraccionamiento. (Suprimir restricciones para la contratación de eventuales y ampliar las condiciones de fraccionamiento de jornada)
2. Gestión de la bolsa de eventuales vinculado a la valoración de desempeño.
3. Regularizar la figura del fijo discontinuo. (Regulación en días de presencia, establecimiento de máximo llamamiento, límite superior de horas a realizar, llamamiento por idoneidad).
4. Atajar y reducir el absentismo. (Quitar el complemento de los tres primeros días, cambio de criterio plus de asistencia, vincular la progresión al absentismo, no aceptar como justificante la prescripción facultativa de reposo domiciliario).
5. Mototok y TRC (Pushback con vehículo eléctrico efectuado por una sola persona).
6. Plantilla limitada. (Adecuación de tareas y retribución).

Por tanto, según las cuentas y la proposición de la empresa, tendríamos que aceptar unas cuantas de esas medidas para obtener la exigua subida salarial que han puesto encima de la Mesa.

**Somos** se opone frontalmente a la mayoría de ellas, y de las que pudiéramos considerar como asumibles nunca aceptaremos que sean condicionantes de la recuperación salarial que finalmente se acuerde, sino que tendrán que redundar en un beneficio para los trabajadores añadido a esa subida en las retribuciones.

En varias ocasiones hemos preguntado sobre la existencia de reuniones paralelas a las oficiales de los jueves y la respuesta siempre ha sido que no existen. Ninguna organización por tanto podrá sentirse cómoda con el devenir de las reuniones ya que las posturas de ambas partes están muy distantes y no se avanza al ritmo que sería deseable a estas alturas de la negociación.

Al final de la reunión en un receso de la parte social se ha debatido sobre la necesidad de emprender acciones que hagan recapacitar a la empresa, y ya que estamos todos a una, el próximo miércoles seguro que encontramos la manera más eficaz de hacerlo.

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

**SOMOS**