

2ª REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA ERE

Hoy día 29 de agosto ha tenido lugar la 2ª reunión de la Comisión Negociadora del nuevo ERE.

La empresa hace una exposición de las medidas propuestas que *“no pretende ser exhaustiva, sino mostrar el carácter real de las medidas propuestas que son plenamente positivas para los trabajadores”*

Recordamos las modalidades:

- **Bajas incentivadas** para menores de 58 años con una indemnización de 35 días por año, con un máximo de 30 mensualidades y un mínimo de 1 anualidad.

Retribuciones dinerarias (fijas+variables)

360

- **Prejubilaciones** para los fijos de actividad continuada a tiempo completo con 58 años o más, a 31 de diciembre de 2019.

Con **58 y 59** años cumplidos y hasta cumplir los **60**, se abona en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador y la prestación por desempleo y desde los **60** y hasta cumplir los **65**, el **75%** para los que se acojan a la medida con **58** años y el **78%** para los de **59** años.

Para los que se acojan a la medida con **60** años cumplidos y hasta cumplir los 65, se abona en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador y la prestación por desempleo.

- **Recolocación diferida** que supone la extinción del contrato con garantía de recolocación transcurrido un plazo mínimo de un año y máximo de 5 años.
- **Novación contrato empleo estable** donde la compañía ofertará reducciones de jornada con un límite mínimo de un 12,5 y un máximo de un 50% respecto de la establecida en Convenio Colectivo. (Confirma la empresa que el trabajador que se acoja a esta medida tiene derecho a la prestación por desempleo)

Tras esta primera exposición, la empresa contesta a diversas cuestiones que planteó la Representación de los Trabajadores (RT) en la anterior reunión:

RT: ¿No es demasiado largo el periodo de duración de este ERE (desde la finalización del periodo de consultas **hasta el 31 de diciembre de 2019**) con respecto al número de extinciones (**955**)?

RE: *En la memoria se explican las causas que motivan este ERE y el periodo de duración está acompasado con dichas causas.*

RT: ¿Habrá algún desglose o algún cupo determinado para bajas incentivadas y prejubilaciones?

RE: *El número total de 955 afectados incluye todas las extinciones sin desglose ni limitación entre Bajas Incentivadas y Prejubilaciones*

RT: ¿Qué criterios se tendrán en cuenta en caso de que no se llegara al número pretendido de excedentes?

RE: 955 es un número máximo. Si no hubiera los suficientes voluntarios no se cubrirían los excedentes salvo en los casos en los que sea de aplicación la Disposición Final 5ª.

Se pide un receso por parte de la RT para poner en común la petición de documentación que se va a hacer a la empresa, así como para consensuar las propuestas referentes a las medidas de extinción.

Se elabora una lista con las peticiones de documentación que las distintas fuerzas sindicales consideran oportunas para llevar a cabo la negociación con las máximas garantías.

Propuestas de la RT para las diferentes medidas de extinción de contratos:

1. Que no quede prefijado el número de extinciones por colectivos y en las diferentes Direcciones. Es decir, únicamente tres particiones: Pilotos (70), TCP (170) y TIERRA (715), **sin asignar cupos** a los diferentes colectivos de tierra.
2. Que se recoja en una clausula la aplicación automática de una **subida del 3%** a todos los trabajadores que se acojan a la prejubilación.
3. **Supresión** del último párrafo del apartado F en la modalidad de movilidad funcional de los TCP.
(En caso de que no se cubran las necesidades de cese en la función de Sobrecargo, la Compañía procederá a la movilidad funcional temporal del número necesario de Sobrecargos, por orden inverso a la antigüedad en la función, con los requisitos establecidos en los apartados B), C), D), y E) de este punto)
4. Que en la modalidad de prejubilaciones se aplique una revalorización de **un 3%** desde el 1 de enero del año siguiente en que se produzca la extinción del contrato de trabajo, con efectividad de 1 de enero de cada año y hasta el año en que el interesado cumpla los 65 años de edad, al Salario Regulador.
5. Para la modalidad de Baja Incentivada **40 días por año** con un máximo de 30 mensualidades.
6. Clausula de garantía de empleo hasta 31 de diciembre de 2019.
7. Que se hagan extensivas todas las modalidades de extinción de contrato a todo el personal fijo de la Compañía, no solamente a los fijos a tiempo completo.
8. Supresión de la Disposición Final 5ª.

Tras tomar nota de las propuestas de la RT, la RE pide un receso y a su vuelta contestan:

1. Aceptan que no haya cupos prefijados, salvo las tres particiones (Pilotos, TCP, TIERRA).
2. En cuanto a todo lo referente a las peticiones de mejoras económicas, contestarán mañana.
3. **No** acceden a la supresión del párrafo del apartado F de la movilidad funcional de los TCP.
4. **No** contemplan la inclusión de la clausula de garantía de empleo. Consideran que es más materia de Convenio que de este ERE.
5. **No** aceptan que se hagan extensivas las medidas a todo el personal fijo en sus diferentes modalidades.
6. **No** aceptan la eliminación de la Disposición Final 5ª. La inclusión de esta medida es indispensable para la Compañía.

Estamos en la fase del “consenso” entre las fuerzas sindicales.

A ningún trabajador le pillaré por sorpresa si afirmamos que en Iberia todos los procesos negociadores, en su fase final, son un mero trámite legal de obligado cumplimiento, al que se llega después de dilatadas conversaciones entre la empresa y los sindicatos que pueden conformar mayorías.

Mañana día 30 a las 10H será la siguiente reunión.

SEGUIREMOS INFORMANDO