

## XXI CONVENIO COLECTIVO

### 17ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

No estamos seguros si la retórica pregunta, «¿Qué os hace pensar que si no cumplimos la ley, cumpliremos el Convenio?» que se escuchó días atrás cuando debatíamos sobre una propuesta no económica, que aunque recogida en el E.T. queríamos plasmar en el Convenio, salió por boca de la misma interlocutora empresarial que el pasado día 28 de febrero durante la última reunión dijo que **no todo es cuestión de dinero**, pero le instamos a que recomiende a la empresa a abandonar la contratación eventual en fraude de ley, o el latrocinio de pagar las horas extraordinarias incumpliendo la legalidad vigente, para así dejar de ahorrarse ese vil metal que no lo es todo.

Por supuesto que no *todo* es cuestión de dinero, pero en 2013 para salvar la Compañía **todo fueron descuentos en la nómina**, y recordamos a la RE que los trabajadores tenemos suscrito con Iberia un contrato que no es otra cosa que la obligación de prestar determinados servicios a cambio de una retribución, y ahora que se obtienen beneficios históricos es tiempo de que esa retribución sea piedra angular de la negociación de este nuevo Convenio pero sin olvidar la importancia que tienen otros temas no económicos y que desde la parte social ya se han planteado en materia de conciliación o jornada, siendo valorados por la empresa con calculadora en ristre.

Se entregó a la empresa el siguiente documento consensuado:

#### Unificación de conceptos retributivos. Nuevo salario hora base.

- Nuevo sueldo base = Sueldo Base + Prima de Productividad + Complemento Transitorio.
- El nuevo salario hora base se define como el nuevo sueldo base multiplicado por 15 y dividido entre 1712 horas anuales.
- La hora extraordinaria se pagará al 200% de la nueva hora base.
- La hora perentoria se pagará al 250% de la nueva hora base (cobrar todo).  
En caso de optar por la libranza de las horas, se cobrará una compensación del 175% sobre la nueva hora base (cobrar y librar).
- Con referencia al Plus de Nocturnidad, la hora nocturna se pagará al 40% de la nueva hora base.
- Con referencia al Plus de Festividad, la hora festiva se pagará al 60% de la nueva hora base.

Esta es una nueva versión de una propuesta que ya se realizó, y le damos la consideración de muy importante ya que con ella se garantizaría que las horas extraordinarias se pagasen sin infringir la ley, la penosidad del trabajo nocturno dejaría de tener la ridícula remuneración actual, la falta de conciliación por trabajar los días festivos se vería mejor compensada a través de una mayor percepción de eso *que no lo es todo* pero ayuda, además de dejar de tener en la nómina conceptos tan modernos como la **Prima de Productividad**, coetánea de la primera actuación de los Beatles, o el **Complemento Transitorio** que nació para ir integrándose en el sueldo base y lleva *transitando* 44 años y todavía no lo ha conseguido.

También se eliminaría la misteriosa tabla del salario-hora-base, sobre la cual ni el más reconocido exegeta del Convenio ha logrado determinar su procedencia, y pasaríamos a conocer todos los trabajadores la resultante de la relación entre el sueldo base y las horas trabajadas.

Algunos entienden que con una nueva presentación de Mantenimiento, la empresa ha reaccionado ante la exigencia de la parte social de *que se deberían plantear más cuestiones encima de la Mesa tras 16 reuniones*, pero ésta sigue con su sospechoso mantra de «No es ni un sí, ni un no. Se valorará dentro del marco de un acuerdo global», y en vez de ir concretando con respecto a las propuestas realizadas, en el día de la reunión que nos ocupa, nos exponen los interesantes cambios que quieren implementar en la Dirección Técnica.

### **AQCESS (Authorisation and Qualification Competency Enabling System for Safety)**

Al nuevo equipo de directivos que desembarcó en Iberia hace unos años, no les gustó cómo se controlaban las cualificaciones de los TMA. Tampoco cómo se gestionaba la formación, ni que no se llevara un control riguroso sobre los trabajos ejecutados que deberían tenerse en cuenta para mantener dicha cualificación.

No nos extraña que no les gustase. A nosotros tampoco. Ni estas cuestiones, ni la implantación de ese último NOL que nació de nalgas.

Ahora la empresa manifiesta que tiene preparada la nueva revisión del MOE que recoge estas innovaciones. Qué ejercicio de fe y confianza en que la parte social lo va asumir. Antes de presentarlo lo tienen casi ultimado.

Anuncian que será un sistema totalmente transparente en el cual todos los trabajadores serán conscientes de las funciones que podrán desempeñar, realizadas con o sin supervisión y si tendrán la capacidad de certificarlas.

Para ello contaremos con un eficiente soporte informático que facilitará la información necesaria en materia de competencias.

Se desarrollará un Plan de Formación atendiendo a las necesidades del Negocio que redundará en una mejorada carrera profesional para el TMA donde se impondrá la transparencia en cuanto a requisitos para la promoción así como para el intercambio de destinos.

Se logrará con la implantación de este nuevo sistema una mayor objetividad en las progresiones que con el NOL actual.

La decisión de qué tarea o función requiere una autorización recae en EASA, los Clientes (Iberia, Vueling, Ibexpress, etc), el Negocio (Línea, Heavy, Motores, Componentes, etc.) y Calidad, y no será una lista cerrada aunque será bastante estable y no sufrirán muchas modificaciones.

Las personas que podrán obtener estas autorizaciones deberán tener una formación específica y experiencia práctica reciente con respecto a dichas tareas o funciones y un número determinado de repeticiones de las mismas para asegurar su competencia.

Para mantener una autorización un TMA tendrá que mantener actualizada su formación, realizar la tarea un número de veces en un periodo determinado, superar la evaluación regulatoria y no tener una no conformidad, error de calidad o mala conducta que provoque un impacto en seguridad, coste o nivel de servicio al cliente.

Dicen que si los estándares de calidad y seguridad del Mercado se consiguen, la carga de trabajo aumentará y por tanto el personal autorizado aumentará y así la oportunidad de desarrollo de los TMA's.

Cuando hemos preguntado sobre el impacto económico al alza que supondrá la implantación de este sistema en los trabajadores de la Dirección Técnica, es cuando nos han dicho que *el dinero no lo es todo*.

No sabemos cuándo contestará a esta materialista cuestión la empresa, pues tampoco saben ellos si el próximo día se dará continuidad a lo hablado sobre Mantenimiento, pero reiteramos una vez más que teniendo en cuenta todo lo que falta por tratar y en tan numerosas materias, no vamos a cumplir los estándares de calidad y competencia del Mercado de las Negociaciones Colectivas.

Próxima reunión el 7 de marzo. Seguiremos informando.

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

**SOMOS**