

XXI CONVENIO COLECTIVO

8ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Continuamos esperando a que llegue el momento en el que la Mesa Negociadora oficial del XXI Convenio Colectivo entre Iberia y su personal de Tierra sea considerada como un verdadero órgano de negociación donde se acometan los múltiples asuntos laborales susceptibles de las mejoras que los trabajadores sobradamente merecen.

Hoy la empresa se ha anticipado un día en la celebración de los Santos Inocentes y nos ha deleitado con una presentación en la que fusionan la tradición contemporánea y bromista, proponiendo medidas burlescas, con la ancestral persecución de Herodes a los Inocentes, encarnados hoy en día en los trabajadores que caen en desgracia por ponerse enfermos.

Medidas transversales.-

- Revisión salarial
- Vigencia
- Absentismo
- Conciliación
- Régimen disciplinario
- Evaluación de desempeño
- Revisión puestos GSGT

Los puntos de revisión salarial y la vigencia del Convenio dicen que quieren tratarlos más adelante y el régimen disciplinario en una «sesión monográfica» en la próxima reunión.

Absentismo:

1. Eliminar los complementos por incapacidad temporal los 3 primeros días de baja. Reducir al 80% del día 4 al 20.
2. Introducir cambios en el Plus de Asistencia para que éste se cobre gradualmente en función de los días de ausencia.
3. Penalizar la progresión siendo necesario un periodo de presencia activa en un nivel para poder pasar al siguiente.

Conciliación:

1. Quieren aclarar la redacción actual del artículo 160 del Convenio para que no haya dudas de que si no existe cupo para vacaciones tampoco podrá concederse el permiso sin sueldo.
2. Permitir reducción de jornada por periodos inferiores al año con un preaviso de 30 días.
3. Introducir conceptos de «meritocracia» que permitan premiar a los trabajadores que hayan destacado con una cierta preferencia a la hora de programar vacaciones o de gestionar sus turnos.

Evaluación de desempeño:

1. Establecer un sistema de puntos que tenga en cuenta la EVD para acceder a determinados beneficios no económicos como la elección de vacaciones, selección de turnos, etc.
2. Realización de una evaluación anual.

GSGT:

1. Revisión del artículo 37 para ampliar el número de trabajadores con acceso a esta categoría siempre que reúnan las características necesarias para el desempeño de las funciones propias de este grupo laboral.

Aunque no formaba parte de la presentación hablan de retomar lo planteado en la negociación del ERE y de establecer unas premisas que permitan la implantación del Teletrabajo fundamentalmente en Servicios Centrales.

Una vez finalizada la presentación hemos considerado, al igual que otras formaciones, que **la parte social debería consensuar una respuesta conjunta** y por lo tanto hemos pedido reiteradamente un receso, pero en vista de que se hacían valoraciones desde cada sección sindical a los planteamientos de la empresa en el día de hoy y además se ampliaban las intervenciones con otras propuestas en diversas materias, hemos dado una respuesta manifestándonos totalmente en contra de las medidas “antiabsentismo” que pretenden penalizar económicamente y hostigar a los trabajadores por el hecho de enfermar, además de requerir que se recoja en el Convenio un compromiso de inaplicación del artículo 52.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. **No al despido de trabajadores enfermos.**

En cuanto a “premiar” a determinados trabajadores con beneficios en la elección de unas mejores vacaciones en función de sus meritos, nos parece tan descabellado y retrógrado que simplemente calificamos la medida de impresentable.

Debido a que se seguían haciendo propuestas por parte de determinadas secciones sindicales, para su inclusión en la negociación en posteriores reuniones, manifestamos que nosotros también tenemos muchos asuntos de los que queremos hablar y para no enumerarlos hacemos entrega de nuestra Plataforma para que conste en Acta como Anexo.

También hemos querido dejar constancia de que **SOMOS supedita la ratificación del documento definitivo al resultado de la consulta que estime pertinente efectuar entre los trabajadores.**

Añade también la empresa en el día de hoy, una exposición sobre el sistema de retribución flexible que han acordado con los Pilotos, en el cual se recogen una serie de retribuciones en especie que pudieran reportar un beneficio fiscal a los trabajadores al cobrar hasta un 25% de su salario bruto mediante este sistema. (Abono transporte, Renting de coches, Guardería, Cursos de Formación, aportaciones a Loreto). Nos lo presentan como algo rentable para el trabajador y al tener esta medida carácter voluntario no tenemos nada que objetar.

También nos relatan las mejoras que han tenido los Pilotos en materia de Billetes, que entre otras son la posibilidad de emitir billetes sin reserva en IbExpress, dos beneficiarios con independencia del parentesco y extensivo a los pasivos e incluir la concesión de la tarjeta rosa en Convenio y ampliación de su uso a los familiares de tercer grado.

Pedimos que todas las mejoras que hayan obtenido los Pilotos en esta materia sean incorporadas en el Convenio para el personal de tierra.

No ahondamos en el análisis de las provocadoras medidas de hoy y esperamos que sumadas a las anteriores, la ultraactividad, la retroactividad y todas las prácticas dilatorias empleadas en las esperpénticas e infructuosas reuniones, no sean utilizadas como justificación para intentar hacer creer a los trabajadores que se dibujaba un horizonte muy feo en la negociación y debido al arduo trabajo sindical se han conseguido unas mejoras en el Convenio que distan mucho de las deseadas pero son un mal menor.

La próxima reunión será el día 3 de enero de 2019 y la parte social nos reuniremos ese mismo día, con antelación a la cita con la empresa, con el ánimo de intentar expresar nuestros requerimientos de manera conjunta.

somosiberia@gmail.com

SOMOS