

XXI CONVENIO COLECTIVO

19ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Dijimos que CCOO y UGT callaron al final de la pasada reunión mientras el resto de sindicatos pedíamos a la empresa que pusiera encima de la Mesa una contrapropuesta económica a las medidas presentadas por la parte social, sin embargo la empresa, en el Acta correspondiente a la mencionada reunión, recogía que fue «la RT en su conjunto» la que hizo tal requerimiento.

En el proceso de lectura y rectificación de las Actas, SOMOS hizo notar que eso no se ajustaba a la realidad de lo sucedido y que si querían respetar la dinámica de redacción de las últimas Actas, en las cuales no se viene haciendo mención a siglas concretas de ningún sindicato, que pusieran que fue **“parte de la RT” la que exigió respuestas concretas en materia económica.**

No se corrigió debidamente y al final el Acta recoge que quien lo solicita es “la RT en general”.

Dijimos que no haríamos de la rectificación de ese detalle nuestro caballo de batalla del día y lo dejamos pasar, pero esta minucia adquiere mayor importancia cuando en el tramo final de la reunión, la empresa anuncia que, atendiendo a las peticiones del día anterior, **va a hacer por primera vez** una propuesta económica, y claro, no podían quedar las dos organizaciones más representativas como no partícipes del giro que se iba a producir en las reuniones legítimas y en las que se levantan Actas de la negociación del XXI C.C. de Iberia.

El día 13 en la reunión de la parte social, **SOMOS hizo la propuesta de llevar a cabo concentraciones de trabajadores** para manifestar el rechazo por la actitud dilatoria e inconcreta que la empresa está mostrando en el proceso negociador.

CGT, CTA y USO se mostraron inmediatamente de acuerdo. ASETMA dijo que si la mayoría así lo acordaba que se sumarían, UGT mencionó que ellos irían más allá y propondrían huelga en Semana Santa, y CCOO se mostró a favor de las concentraciones y propuso que se anunciara a la empresa al final de la jornada si resultaba pertinente y dependiendo del contenido que tuviera la reunión.

Nos consta, que antes de que la empresa anunciara oficialmente su propuesta económica, determinadas organizaciones sindicales ya conocían que se iba a producir este hecho.

Algunos se muestran histriónicamente ofendidos cuando les espetamos sin tapujos que se ven claros indicios de que se están produciendo reuniones paralelas en las cuales se negocia realmente el Convenio.

Al conminarles a que abandonen la hipocresía se rasgan las vestiduras. Quizá algunos hasta fuesen capaces de llegar a la autoflagelación si los coguionistas les exigiesen hacerlo.

Empresa y sindicatos clientelares se necesitan unos a otros y en esta connivencia que mantienen los que pierden, son sin duda los trabajadores.

Como ya hemos dicho en más de una ocasión, si se tuviese en cuenta la pluralidad sindical y se actuara con transparencia, no se levantaría la sospecha entre los trabajadores de Iberia, de que los beneficios laborales y económicos alcanzados finalmente puedan verse mermados por concesiones extraoficiales de la Empresa a determinadas organizaciones sindicales.

La propuesta económica de la empresa realizada ayer día 14, consiste en una revisión salarial idéntica a la que los pilotos tienen en su actual convenio, con la particularidad de que para Tierra pretenden que **esté ligada a la obtención de medidas de productividad** que le suponga a la empresa un valor de un 2% de la Masa Salarial.

		2018	2019	2020	2021
SUBIDA SALARIAL	CONSOLIDADO	2,50%	2,00%	TABLA LIGADA A EBIT	
	NO CONSOLIDADO	1,00%	1,50%	TABLA LIGADA A EBIT	

EBIT / Ingresos	CONSOLIDADO	NO CONSOLIDADO	Total
<0	0,00	0,00	0,00
0 - <2,5	0,50	0,50	1,00
2,5 - <5,0	1,30	1,25	2,55
5,0 - <7,0	1,45	1,75	3,20
7,0 - <10,0	1,70	1,75	3,45
10 - <12	2,00	1,50	3,50
12 - <14	2,00	1,75	3,75
14 - <16	2,00	2,00	4,00
>= 16	2,00	2,50	4,50

Vuelven a presentar una serie de medidas de productividad para Aeropuertos, Servicios Centrales y Mantenimiento, pero sin especificar el valor económico que según la empresa tendrían cada una de ellas.

Aeropuertos: Pisadas y Jornada Fraccionada MAD y BCN, implantación del MOTOTOK (Green Pushback), Creación de TRC(trabajador que se encargará del Pushback), Gestión Bolsa Empleo, Regulación Fijos Discontinuos, Regulación FACTP, Limitados, Reducción de Absentismo.

Mantenimiento: Sistema de Autorizaciones, Tráfico (problemas entrada/salida NZI), Descanso 30 minutos (no computado como tiempo efectivo de trabajo), Nuevos turnos en Mant.Línea, Herramientas Estacionalidad, Producción continuada.

Servicios Centrales: Teletrabajo.

También nos hablan hoy de la **Retribución Flexible, y le dan rango de subida salarial** cuando esta medida **no es más que una exención fiscal** por medio de la cual el trabajador percibe un importe neto anual mayor sin que la empresa ponga ni un euro.

La parte social, con anterioridad a que la empresa entregara la propuesta económica, hace entrega de un documento con **las siguientes medidas en materia de billetes:**

1. Establecer la concesión de 1 free con reserva (2 trayectos) cada año para todos los beneficiarios, sin restricciones en ningún mes ni en ninguna temporada del año y siendo acumulables a lo largo de los 3 años siguientes, en caso de no utilizarse.
2. Reducción en el precio a pagar por los billetes gratuitos sin reserva a los que da derecho el convenio colectivo y por los billetes con descuento sin reserva.

El porcentaje de reducción que soportará la compañía en los billetes gratuitos sin reserva (R2) será de un 50% por los billetes de corto y medio radio y de un 90% para billetes de largo radio. En el caso de los billetes con descuento sin reserva (Z2), el porcentaje de reducción será de un 25%.

3. A partir de la firma del convenio, en las rutas operadas por Iberia Express será posible emitir billetes gratuitos sin reserva (R2), indistintamente dentro del límite máximo de billetes gratuitos autorizados.
4. El trabajador desde el momento de su contratación tendrá derecho a billetes en la red nacional y europea y al cumplir 6 meses trabajados desde su ingreso en la compañía tendrá derecho a billetes en la totalidad de la red.

SOMOS

5. Tres beneficiarios de libre designación, sin exigir requisitos de parentesco, además de los hijos que se tengan
También pedimos que para los trabajadores pasivos (jubilados), tengan también tres beneficiarios de libre designación sin exigir límites de parentesco.
6. Incluir la tarjeta rosa (concesión de billetes para familiares IBF-49) en convenio. Posibilidad de incluir en esta tarjeta como beneficiarios a familiares hasta tercer grado.
7. Eliminar el límite de edad de los hijos del titular, manteniendo la condición de beneficiario siempre.
8. Que los beneficios de billetes para conyugues sean equivalentes a la pareja de hecho. No será necesario presentar a la empresa el certificado de pareja de hecho y además demostrar la convivencia de dos años, bastará con demostrar uno de los dos requisitos.
9. Que se puedan realizar cambios de beneficiarios cuando transcurran 6 meses desde el último cambio.
10. Billetes de óbito (en cualquier compañía del grupo) en caso del fallecimiento del cónyuge /pareja de hecho para el trabajador que se encuentre fuera de su lugar de residencia. Se le facilitará un billete adicional gratuito de ida y vuelta con derecho de plaza al aeropuerto de la red más próximo al lugar del fallecimiento.
11. En el caso que sea el propio trabajador el que fallezca, también se facilite a su cónyuge/pareja de hecho o familiar el mismo tipo de billete anteriormente mencionado.
12. Establecer la reserva de plaza obligatoria para billetes de comisión de servicio y en el caso de vuelo de servicio en rescate de avión que sea plaza de business siempre.
13. Eliminar el pago del servicio de UM cuando se solicite asociado a un billete con descuento(Z2) o gratuito(R2).
14. Establecimiento de una tarifa de empleado para todos los servicios ligados a billetes de empleado (equipajes especiales y deportivos).
15. Se creará una comisión que analice las distintas incidencias ocurridas en materia de billetes y estudie mejorar las condiciones de los mismos.

Después de 19 reuniones repartidas en seis meses, aparece una propuesta económica de la empresa en la Mesa de Negociación y atendiendo a las cuentas que entregan, esta única medida salarial supone algo menos del 50% de la valoración que hicieron de las pretensiones de la parte social.

Venimos de un Convenio que supuso unos recortes brutales en los salarios y un aumento de las exigencias de productividad colosales económicos.

Este extraordinario esfuerzo de los trabajadores ha repercutido en los beneficios mantenidos en el tiempo que ha obtenido Iberia y que este último año han resultado históricos.

Los directivos cobran sus bonus multimillonarios y reciben nutridos pagos en acciones y los accionistas recogen suculentos dividendos.

¿Se nos va a hurtar a los trabajadores la recuperación salarial que merecemos?

Próxima reunión oficial el día 21 de marzo. Continuaremos informando.

somosiberia@gmail.com

SOMOS