

COMISIÓN NEGOCIADORA ERE

29 julio, 2016

"Iberia, compañía del grupo IAG, ultima un (ERE) para unos mil empleados que "tendrá un carácter voluntario", según anunció este viernes el presidente ejecutivo de la aerolínea, Luis Gallego en una conferencia con analistas."

EFE 18/09/2016

"Iberia empieza este mes la negociación con los sindicatos de un nuevo expediente de regulación de empleo (ERE) voluntario para 1.000 trabajadores de distintos colectivos, adelantó su presidente ejecutivo, Luis Gallego."

Tras anunciar el Presidente esas negociaciones hace más de un año, hoy 24 de agosto de 2017, ha comenzado oficialmente el periodo de consultas para la extinción de hasta **955** contratos de trabajo en Iberia.

La composición de la parte social de la Comisión Negociadora es la siguiente:

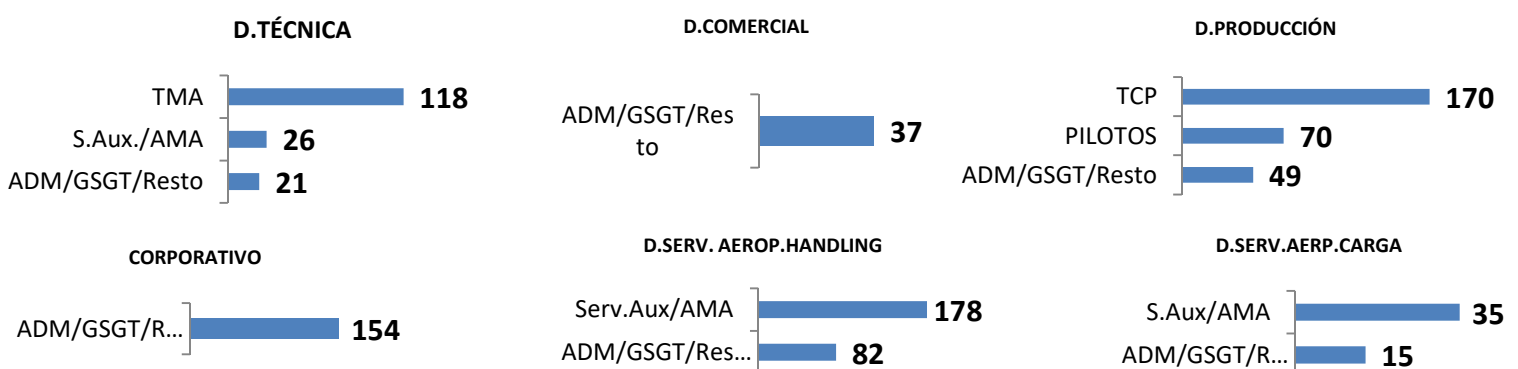
CCOO(4), UGT(3), USO(1), CGT(1), SOMOS(1), SEPLA(1), STAVLA(1), CANDICATURA INDP TCP's(1)

La representación de la empresa hace entrega de una carpeta en la que se recogen los diversos documentos exigidos legalmente para el proceso de despido colectivo, así como las distintas modalidades de extinción de contratos para tierra, TCP's y Pilotos.

Iberia plantea este nuevo ERE **no en base a la existencia de causas económicas**, sino técnicas, organizativas y productivas y en la memoria explicativa de dichas causas refieren las siguientes:

- ROIC (Retorno sobre el Capital Invertido) lejos de los niveles exigidos por IAG
- Aumento de número de pasajeros pero rebaja del precio del billete debido a la feroz competencia Low Cost
- Necesidad de medidas para reducir costes internos y mejorar la tasa hora/hombre en Mantenimiento
- Handling y Mantenimiento aumentan los ingresos, Carga se mantiene y Pasaje disminuye
- Costes de personal altos que afectan negativamente a la competitividad

El desglose por Direcciones del excedente de personal será el siguiente:



La adscripción será voluntaria hasta completar el número máximo de puestos excedentes.

Podrán producirse bajas obligatorias en aquellos supuestos en los que, tras los procesos de afectación voluntaria, resulten desajustes en la composición laboral de las distintas unidades.

Las bajas obligatorias se producirán **en caso de que el trabajador rechace** el puesto de trabajo alternativo que le ofrezca la Compañía.

La empresa manifiesta que este nuevo ERE es coincidente con el anterior en un 95%. Una vez estudiado dejaremos constancia de las diferencias.

Resumen de las primeras medidas propuestas por la empresa para el colectivo de tierra:

- El periodo de aplicación será desde la finalización del proceso (22 de septiembre máximo) hasta el 31 de diciembre de 2019
- Principio de voluntariedad por ambas partes y solicitud de carácter vinculante e irrevocable, tanto para bajas incentivadas, prejubilaciones o recolocación diferida
- **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

Las retribuciones dinerarias se calcularán en cómputo anual, sirviendo como base para las fijas las cuantías correspondientes al nivel y antigüedad alcanzada en la última nómina percibida en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

Las retribuciones variables serán las realmente percibidas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquél en que se produce la baja

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

58 años cumplidos:

1. Hasta cumplir los 60, Iberia abona en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador y la prestación por desempleo.
2. Desde los 60 años y hasta cumplir los 65 años, Iberia abona en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 75% del Salario Regulador y la prestación por desempleo.

59 años cumplidos:

1. Hasta cumplir los 60, Iberia abona en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador y la prestación por desempleo.
2. Desde los 60 años y hasta cumplir los 65 años, Iberia abonará en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 78% del Salario Regulador y la prestación por desempleo.

60 años cumplidos:

1. Hasta cumplir los 65, Iberia abona en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador y la prestación por desempleo.

El Salario Regulador se determinará de la siguiente forma:

Por la suma de los conceptos fijos anuales del nivel ostentado por el trabajador en el momento de la extinción del contrato de trabajo que a continuación se indican, dividido entre 12: Sueldo base, Antigüedad, Prima de Productividad, Complemento Transitorio y Clave 122, en su caso.

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 establecido se le aplicará una revalorización anual de un 2%.

- **Recolocación diferida** que supone la extinción del contrato con garantía de recolocación transcurrido un plazo mínimo de un año y máximo de 5 años.
El trabajador opta por percibir el 40% de lo que correspondería por Baja Incentivada o no percibir nada. Dependiendo de la opción que elija el trabajador una vez transcurrido el tiempo pactado, éste será indemnizado con el 100% de lo que percibiría por Baja Incentivada, descontándose el 40% de haberlo percibido, o será recolocado, pudiendo renunciar a sus derechos adquiridos por lo que percibirá una indemnización del 40% de lo que correspondería por Baja Incentivada.

SEGUIREMOS INFORMANDO PUNTUALMENTE SEGÚN VAYAN TRANSCURRIENDO LAS REUNIONES