

XXI CONVENIO COLECTIVO

23ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Al comienzo de la reunión del día 11 de abril, la empresa anuncia que ofrece una garantía de incremento salarial vinculada al IPC, tal y como contempla el Convenio de Pilotos.

Es decir, si el IPC acumulado correspondiente a los años de vigencia del convenio es superior al incremento salarial consolidado acumulado realizado en ese período, y la rentabilidad media de la Compañía (EBIT/INGRESOS) durante ese período es igual o superior al 7%, esa diferencia supondrá un incremento salarial consolidado en el año 2022.

En materia de billetes, ofrecen que puedan seguir siendo beneficiarios, los hijos mayores de 25 años que convivan con el titular y dependan económicamente de éste.

A continuación la empresa hace una nueva exposición del sistema de autorizaciones (**AQCESS**) que pretenden implementar en Mantenimiento.

¿Qué información añadida aportan a la presentación que hicieron el día 28 de febrero?

Pocas novedades, y la principal es que confirman la rumorología extendida por delegados de algunos sindicatos y por algún que otro Manager, en el sentido de que los actuales niveles de competencia pasarán a denominarse Grados y en vez de 3 niveles existirán 5 grados, entendiéndose como tal el «nivel adquirido por un TMA como resultado del cumplimiento de una combinación de experiencia, autorizaciones y cualificaciones requeridos».

Habrà un tiempo preestablecido para la progresión de un grado a otro y estará a su vez en función de las competencias y autorizaciones individuales, así como de la carga de trabajo del taller.

Para poder obtener una Autorización el TMA deberá ciertos pre-requisitos, tendrá que ser “designado” entre todos los que cumplen los pre-requisitos, deberá tener una formación específica y realizar la determinada tarea con supervisión de forma repetitiva, se le validará la formación teórica y práctica y finalmente Calidad emitirá la Autorización después de comprobar el cumplimiento de todo lo anterior.

¿Todos los Talleres/Secciones/Departamentos serán susceptibles de albergar TMA's de Grado 5? ¿Cuántas de estas Autorizaciones serán necesarias para ser encuadrado en el Grado 5? ¿Cómo se remunerarán los diferentes Grados?

Nos contestan que esas cuestiones no son objeto de la presentación de hoy.

No se pone encima de la Mesa ninguna partida adicional de incremento en la masa salarial para Mantenimiento, solamente vuelven a informar de que la implantación de estas medidas supondrá un 1,5% de mejora de la eficiencia que redundará en una mejora de los resultados.

A continuación nos ofrecen otra presentación sobre la implantación del Mototok (salida de aviones con vehículos eléctricos), pero sin añadir nada significativo.

Lo que nos interesa saber es quién efectuará esas funciones y aunque no lo confirman, con la información aportada, se deja entrever que se añadirán a las tareas actuales del coordinador, el Pushback, colocación de calzos, conos y corriente eléctrica, apertura de bodegas, inspección visual del avión, instrucción de carga y atención a equipajes especiales.

Dicen que la implantación de estas medidas supondrán un ahorro de 1,5 millones de € anuales, pero que no valoran en principio la creación de un nuevo plus o el incremento de alguno de los existentes.

Después de quince meses sin Convenio y de 23 reuniones oficiales, la mayor parte de ellas vacías de contenido y sin avances significativos y repartidas en siete meses, nos parece que el acercamiento de posturas requerido a la empresa de manera consensuada por todos los sindicatos en reuniones anteriores no se ha producido, y lo que ofrecen no supone ninguna recuperación de lo cedido en el XX C.C.

A nosotros no nos vale esa cláusula de IPC que ofrecen. Ni que el incremento consolidado para los años 2020 y 2021 esté ligado a beneficios.

Ya preveíamos que en la reunión del jueves 11 no se iban a producir acontecimientos que satisficieran nuestras demandas y debido a ello, SOMOS y CGT llegamos a un acuerdo de plantear a la parte social, en la reunión del miércoles 10, una nueva propuesta de movilizaciones en los siguientes términos:

«Debido a que la respuesta de la empresa no satisface en absoluto los requerimientos de acercamiento que viene proponiendo la parte social en la Mesa de Negociación del XXI Convenio Colectivo acordamos el comienzo de movilizaciones para los días 18 y 20 de abril.

Consideramos como puntos irrenunciables de acercamiento de posturas las siguientes propuestas:

- *Revisión salarial para los cuatro años de un 2,5%, 2%, 2% y 2% sumando a estos porcentajes el IPC real para dichos años.*
- *Recuperación de los días de presencia para que sean los 214 para todos los contratos fijos.*
- *Intensificar el calendario de la negociación dotándolo de contenido y estableciendo un orden del día previo para las reuniones.*
- *Plan de inversión para Mantenimiento para adecuar las remuneraciones a valor de mercado.*
- *Transformaciones de los contratos a tiempo parcial a tiempo completo»*

CTA se sumó a esta iniciativa el mismo miércoles 10 de abril y en la reunión del jueves 11, en un receso de la parte social, se volvió a ofrecer al resto de sindicatos.

No les gustó y no se sumaron. Unos porque decían que sí les parecía que había un acercamiento, y otros porque sentían que los términos de la movilización les venían impuestos.

Los diferentes posicionamientos que pudieran asumirse como lógicos y respetables dentro del marco de independencia de cada organización, pasaron al plano de lo irracional cuando leímos nuestra comunicación de movilizaciones a la empresa, ya solo como SOMOS, CGT y CTA, y algunos sindicatos pretendieron que cambiáramos el redactado de lo expuesto.

Como no accedimos a ello, abandonaron la reunión CCOO, UGT y ASETMA, y la empresa la dio por concluida negándose a recoger el escrito que pretendíamos entregar.

El documento fue leído durante la reunión y deberá dejarse constancia de lo expresado en el Acta correspondiente a la reunión del día 11 de abril.

Ya dijimos que se *juega* en esta Negociación con una baraja con las cartas marcadas, y que tenemos indicios probatorios de que existen reuniones paralelas.

Su aspiración es que las de los jueves sean “*reuniones paralelos*”, por eso montan en cólera cuando nosotros, los pretendidos “lelos”, lejos de comportarnos como tales, además de trabajar durante meses en la elaboración y presentación de una plataforma conjunta, proponemos **medidas de presión** en aras de conseguir un Convenio justo, **que se sale del guión que tienen establecido la empresa y los sindicatos conniventes.**

Estamos dispuestos a seguir trabajando conjuntamente, pero si alguna medida no se consensúa, actuaremos libremente, ya que no estamos dispuestos a que la Negociación termine con un jaque mate al Convenio de Recuperación sin procurar comernos algún peón.

Recordamos que algunos exhiben sus doctorados Cum laude en rotura de consensos, justo cuando la empresa dice, **HOY SE FIRMA.**

somosiberia@gmail.com

SOMOS