

# XXI CONVENIO COLECTIVO

## 33ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

### ¿Qué pasó el día 4 de julio en la reunión de la Negociadora?

Pues que, como viene sucediendo a lo largo de todo el proceso negociador de los jueves, la empresa trae su orden del día y lo va sacando de la “chistera” sorprendiendo a los que solo nos reunimos con ellos los jueves.

1. La empresa quiso que se hablara de la regulación de las condiciones de los Fijos Discontinuos.
2. La empresa quiso que se firmara un Acta para proceder al abono de la paga de participación en beneficios correspondiente al año 2018.

Como la empresa quiso, así se hizo. No obstante SOMOS insistimos en que estamos dispuestos a seguir hablando absolutamente de todo, pero exigimos que den respuesta a todas las medidas presentadas por la parte social y que a día de hoy aún no han valorado.

### 1. FIJOS DISCONTINUOS

Propuesta de la empresa:

- Modificación de la DF2ª para clarificar todo lo referente a las condiciones de la jornada a tiempo completo.
- Cobertura de vacantes por idoneidad y polivalencia
- Llamamiento: Idoneidad. Nueve meses máximo de trabajo efectivo ininterrumpido. Eliminación de “pisadas” con eventuales.
- Eliminación del artículo 29 (Laudo TFS), debido a que no hay ningún trabajador afectado.
- Modificación de la DF4ª para que contemple el llamamiento adicional para todos los aeropuertos

En el guión de hoy, se contemplaba que UGT y CCOO con su gran músculo sindical, retorcieran el brazo empresarial hasta que éstos palmearan la lona rindiéndose y retirando de la Mesa la propuesta de *Cobertura de vacantes por idoneidad y polivalencia*.

En unos minutos de receso lamieron sus fingidas heridas y volvieron a la carga solicitando la consabida rueda de valoraciones.

SOMOS manifestamos que a falta de un posterior estudio de la documentación aportada por la empresa nuestra primera valoración se resume en:

- Transformaciones a fijos a tiempo completo debido a que se demuestra que existe actividad continuada
- No rotundo a la eliminación de las pisadas (Que hagan transformaciones).
- No rotundo a la idoneidad tanto para vacantes como para llamamiento
- Eliminación de la disposición final II
- Eliminación de la disposición final IV ( No a la obligatoriedad del llamamiento)

La próxima semana se volverá a tratar el asunto de los Fijos Discontinuos ya que la empresa manifiesta que esta medida y su valoración económica por el impacto en la productividad que tendría, se sustentaba principalmente en la aceptación de la idoneidad y la eliminación de las “pisadas”, y por lo tanto tendrán que efectuar nuevos cálculos para cuantificar lo que se propone por los distintos sindicatos y una vez descartada la idoneidad para las vacantes.

Al segundo y último Acto de esta reunión fue llamado el Vil Metal, adquiriendo el protagonismo que se le ha negado en numerosas reuniones en las que la empresa no ha querido que fuera objeto de debate, por imperativo jerárquico más que argumental.

Nuestras condiciones laborales y nuestros derechos en materia de retribuciones están contenidos a día de hoy en el XX C.C. (ultraactivo mientras esté en curso la negociación), y en él se recoge:

A partir del 1 de enero de 2016, se establece un nuevo sistema anual de participación en beneficios, que anula y sustituye el anterior, y que vendrá determinado por el ratio EBIT/INGRESOS de IBERIA por el que se abonará, en su caso, una cantidad no consolidable, conforme a la siguiente escala:

EBIT/INGRESOS	% SOBRE MASA SALARIAL
> 7%	2,50%

Las cantidades resultantes de la aplicación de esta Disposición Transitoria, que no serán consolidables, se harán efectivas a los 30 días siguientes a la celebración de la Junta General Ordinaria de accionistas de Iberia que apruebe los resultados de cada año, incluyendo éstos el impacto de la aplicación de esta Disposición Transitoria.

Se faculta a la Dirección y a los Representantes del Comité Intercentros para acordar el reparto individual a cada trabajador.

En el año 2018 Iberia obtuvo beneficios históricos (437 millones de €) y se situó por encima de ese 7%. La única Junta General de Accionistas a la que se puede referir el XX C.C., se celebró el 20 de junio de 2019.

Pues bien, el pertinaz retraso en la consecución de un nuevo convenio, nos ha llevado a que sea de obligado cumplimiento el abono, antes del 20 de julio, de ese 2,5% en vez del 1% que se propone para el año 2018.

		2018
SUBIDA SALARIAL	CONSOLIDADO	2,50%
	NO CONSOLIDADO	1,00%

Propuesta económica empresa XXI C.C.

Es decir, pagarán por obligación la participación en beneficios regulada en el documento vigente que la contempla (XX C.C.), pero parece ser que las exigencias de los guionistas obligaban a la elaboración de un Acta separada de la de la 33ª reunión donde se debía acordar:

- Que el reparto individual a cada trabajador del pago único se lleve a cabo de manera excepcional en el seno de la Comisión Negociadora del XXI C.C.
- Un haber regulador constituido por los conceptos salariales que entregan en un anexo.
- Que una vez alcanzado un acuerdo respecto al XXI C.C. y se pacten incrementos retributivos con efectos retroactivos para el año 2018, quedará eliminado el contenido íntegro de la DT 3ª del XX C.C., y que del importe que corresponda como atrasos tanto consolidables como no consolidables para ese año, se restará lo que paguen ahora.

Ejemplo: Un trabajador cobra ahora 700€ por la participación en beneficios que le corresponden del año 2018. Si los atrasos de lo consolidado más lo no consolidado, de lo que finalmente se pacte para ese año, le suponen 1000€, se le abonarán 300€ (1000 – 700), tras la firma del convenio.

**SOMOS manifestó que no considera preciso acordar nada al respecto. Si el convenio ultraactivo dice que se tiene que pagar, pues páguese sin concesiones. No es negociable. Después, continúese con las propuestas para el año 2018 y los subsiguientes.**

Aunque la propuesta económica de la parte social entregada en consenso (31/1/19 y 23/3/19) es esta:

1. Con Relación a la subida salarial mantenemos una vigencia de 4 años:
  - a. Para el año 2018 IPC real más 2'5%

A partir del 7%, es decir EBIT/INGRESOS >7%, se mantendrá el 2,5% sobre la masa salarial como pago único no consolidado.

y ningún sindicato se ha desmarcado de ella oficialmente, es bien sabido que la de la empresa no es el escollo que les impide que el nuevo convenio se materialice. **Seguiremos informando.**

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

Por un Convenio JUSTO  
**SOMOS**