

## XXI CONVENIO COLECTIVO

### 21ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Quedan en el tintero algunas propuestas por presentar que, como ya dijimos la semana pasada, vendrán a ser las penúltimas pinceladas que daremos a la Plataforma Conjunta de la parte social, la cual en el día de hoy ha sido engrosada con las siguientes medidas:

- **Eliminación del artículo 8** (Vinculación a la totalidad).
- Recuperación del **transporte colectivo** en todos los turnos/horarios para los trabajadores **de TFS**.
- **Garantizar las percepciones económicas más favorables** a los trabajadores en los casos en que sus turnos u horarios sean modificados a requerimiento de la empresa cualquiera que sea la causa.
- En referencia a la propuesta entregada el día 31 de enero de 2019, con respecto al punto 1.e. (*Adicionalmente actualizar la tabla de participación en beneficios equiparándola a la de los pilotos*), la pretensión de la parte social es que dicha equiparación se considere para los tramos inferiores al 7% de EBIT/INGRESOS.

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

La siguiente tabla de **participación en beneficios** será de aplicación a los cuatro años de vigencia del convenio:

EBIT/INGRESOS	%Sobre masa salarial (pago único no consolidado)
<0%	0,00 %
0 - < 2,5	0,5 %
2,5 - < 5,0	1,25 %
5,0 - <7,	1,75 %
> 7%	2,5 %

- **Bajo ningún concepto la empresa difundirá datos relativos a la productividad** de los trabajadores, mediante publicación de dichos datos en tabloneros o por cualquier otro medio.
- Modificación del Anexo II. Incentivos G.S.G.T.  
Las **horas extraordinarias** que, en su caso, puedan realizar los trabajadores G.S.G.T., serán **computadas automáticamente y compensadas** de conformidad con lo regulado en el Artículo 111.- y siguientes.
- Creación de un **Plus de manipulación de mercancías peligrosas**.

En el día de hoy, la empresa ha vuelto a ofrecernos una presentación sobre la propuesta de productividad en Servicios aeroportuarios clarificando medio punto más sus pretensiones al respecto.

- En la denominada «pisada eventual», proponen modificar el Artículo 10 y la Disposición Transitoria 3ª punto 5 de la Segunda Parte del C.C., de manera que únicamente se contemple que los Fijos a Tiempo Parcial son contratados un número mayor de horas que los trabajadores eventuales.
- Permitir que el fraccionamiento de jornada se pueda realizar entre las 04:00 y la 01:00, eliminar las restricciones que imposibilitan la contratación de FACTP, FTP, FD y Eventuales durante el periodo de interrupción de jornada del Fijo a Tiempo Completo o Fijo de Jornada Irregular y eliminar la restricción actual de fraccionamiento de jornada a los trabajadores Fijos a Tiempo Completo en los aeropuertos de MAD y BCN.
- Absentismo.- No pagar el complemento de los 3 primeros días. No aceptar el reposo domiciliario. Vincular la progresión de la plantilla al nivel de absentismo del periodo anterior. Que el plus de asistencia se pague de forma anual en cuantía variable en función del absentismo de la escala, así como en función del porcentaje de absentismo real del empleado. Que el absentismo sea modificador de la paga de beneficios a nivel de Dirección o Escala.
- Modificar el Convenio para permitir la implantación del Mototok. El coordinador efectuará el Pushback con vehículo teledirigido, se hará cargo de la coordinación con los operarios de carga para la estiba según hoja de carga y efectuará tareas “menores” de asistencia al avión. (Poner y quitar calzos y conectar la manguera de suministro eléctrico al avión).
- Adecuación de tareas y retribución del personal con capacidad disminuida (Limitados), así como ofrecerles «alternativas temporales».

¿Qué significado tienen para **SOMOS** estas propuestas cuyo impacto económico estima la empresa en un 1,75% de la masa salarial?

Los dos primeros puntos suponen **acrecentar la precarización** perpetrada por Iberia desde hace décadas en cuanto a la contratación laboral se refiere, sometiendo a los trabajadores que lo padecen a unas condiciones decimonónicas.

En el tercero, **la empresa estima que debe penalizar económicamente a los trabajadores**, que en connivencia con los corruptos facultativos de la Seguridad Social, fingen tener hechas añicos las columnas vertebrales, los brazos y las piernas. Si se empecinan estos quejicas y mentirosillos trabajadores y no cejan en su actitud de caer enfermos, entonces el peso de la ley (E.T. art.52.d) caerá sobre sus maltrechos huesos para despedirlos legalmente y que se recuperen de sus dolencias tranquilamente en sus casas.

Después de la polivalencia del hombre o de la mujer *orquesta* descrito en el cuarto punto, **nos descompone que al trabajador, cuya capacidad se ha visto disminuida debido a la edad, accidente laboral, enfermedad profesional, etc.**, y que tuvo la fortuna de que la Madre Iberia le aplicara el histórico y humanitario artículo de Convenio, adecuando su trabajo a su estado de salud, hoy la moderna Madrastra, **en aras de la productividad, pretenda mermarle su retribución o «buscarle otras alternativas».**

Las pretensiones de la empresa con respecto a las de la parte social son actualmente antagonistas. De manera consensuada, la parte social ha puesto en conocimiento de los representantes de la empresa que, **si el próximo jueves no acuden a la reunión con un acercamiento real** a las propuestas efectuadas, se propondrá a los trabajadores que se lleven a cabo **movilizaciones en Semana Santa**, que permitan visibilizar el descontento generalizado que impera en el colectivo de Tierra por el hecho de llevar ya 15 meses sin el Convenio de recuperación que en justicia nos corresponde.

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

**SOMOS**