

somos

XXI CONVENIO COLECTIVO

4ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

El día 7 de noviembre los portavoces y asesores de los sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del XXI C.C., tuvimos una primera reunión con el objetivo de elaborar una plataforma conjunta para presentar a la empresa.

Se acordó entregar una «plataforma abierta», con los siguientes puntos genéricos a título enunciativo pero no limitativo, y que se desarrollará a lo largo del proceso de negociación.

- Subida salarial
- Sistema de retribuciones (diferentes conceptos salariales susceptibles de mejoras).
- Reducción de días de presencia para todos los tipos de contrato
- Revisión del NOL
- Mejoras en las condiciones de conciliación laboral y familiar
- Billetes
- Formación

Ayer día 8 de noviembre comenzó la reunión con la entrega del borrador del Acta de la reunión anterior.

Entre la lectura, las diferentes rectificaciones de las declaraciones de parte y las firmas se consumen dos horas de reunión, tras lo cual la empresa anuncia su intención de hacer dos nuevas presentaciones de Mantenimiento y Handling, ahondando un poco más en las líneas expuestas en la anterior reunión.

MANTENIMIENTO

1. Nuevo Sistema de Autorizaciones

- Exponen que es necesario asegurar que las personas que hacen un trabajo están preparadas para hacerlo con todas las garantías.

Se necesita un sistema que identifique qué personas pueden efectuar lo requerido por los clientes y ajustar el número de ellas con conocimientos para llevarlo a cabo.

- * Ajuste total a la regulación europea
- * Plan de formación adecuado
- * Seguimiento de la experiencia

- Pretenden implementar un «procedimiento formal y transparente» para dar una segunda oportunidad a los trabajadores con bajo desempeño o a los incapaces de adaptarse a los cambios técnicos.

¿Acaso su intención es mejorar los métodos de alineamiento de los trabajadores tal y como han pretendido con el **pelotón de castigo enmascarado burdamente en el proyecto LEAN?**

Dicen que no lo tomemos en ese sentido porque se trata de «un mecanismo de apoyo a esos trabajadores para mejorar su desempeño laboral».

Por todos es conocido que hemos tenido que recurrir a los órganos de justicia laboral para que **un juez dictaminase que Iberia dejase de prestar «apoyo» a determinados TMA** y los retirase de efectuar trabajos que no les correspondían, como limpieza química de componentes, para retornarles a sus puestos de origen.

Dentro del mismo punto de la presentación, pasan a hablar del régimen sancionador, y acompañando sus explicaciones con la famosa obra maestra fotográfica titulada: “Botes de Mahou encima de la mesa” by Paul Horstink, dicen que el actual C.C. es muy permisivo con infracciones y comportamientos muy peligrosos en términos de calidad y seguridad. **Proponen endurecer las sanciones** poniendo como ejemplo lo recogido en los convenios de otras empresas.

2. Resolver la congestión de tráfico en los accesos NZI

Proponen turnos escalonados. En motores entrar a las 06:45 y en Heavy y Componentes a las 07:00, pero claro, sin coste adicional para la empresa.

Pretenden no pagar el madrugue a los que entren a las 06:45.

3. Optimizar los descansos en los talleres de Motores, Componentes y Heavy

Primero exponen con dibujitos de cigarrillos, cafés, snacks, etc, que se pierden alrededor de 25 minutos en cada jornada y que ese tiempo es improductivo.

Luego con referencias al INSS y a la OIT, argumentan que el tiempo de trabajo continuo no debe superar las 4 horas y que el tiempo mínimo de recuperación recomendado para nuestra jornada son 40 minutos.

¡Qué delicadeza! ¡Cómo piensan en nuestro bienestar! Proponen establecer un **descanso no remunerado de 30 minutos**, además de los 15 minutos remunerados.

Por ejemplo si entramos a las 07:00, nuestra hora de salida será 15:30.

4. Reducir los tiempos improductivos en Mantenimiento en Línea

Dicen que es necesario porque debido a la rotación de los aviones tenemos en determinadas franjas horarias tiempos improductivos por excedentes de capacidad y que luego se producen las pausas para el refrigerio en los picos de actividad.

Proponen entradas al puesto de trabajo escalonadas y ponen como ejemplo una gráfica de BCN con propuestas de turnos de entrada a las 22:00, 23:00 y 00:00 y salida a 06:00, 07:00 y 08:00 respectivamente.

5. Revisar las herramientas de estacionalidad

Argumentan que en temporada alta no somos capaces de ajustarnos a la demanda futura y que en temporada baja tenemos una capacidad superior a la carga de trabajo.

Proponen que se elimine la posibilidad de disfrutar los 5 días de vacaciones en temporada alta y que se programen los 30 en temporada baja.

Con respecto a los cuadrantes se pretende acumular hasta 26 días de libranza con semanas de trabajo de 5,5 días a lo largo de la temporada alta para programarlos en la temporada baja.

Se pregunta expresamente sobre cómo van a ser configurados esos cuadrantes y responden que ajustándose al tiempo de libranza entre jornadas y semanal recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

6. Producción continuada

Dicen que se necesita para rebajar los TAT, que se trabaje en Heavy los fines de semana en los turnos de tarde y de noche. Actualmente solo se trabajan sábados y domingos en turno de mañana.

Vista la orientación que da la empresa a las reuniones y añadiendo los despropósitos que suponen las medidas anunciadas en las presentaciones, la parte social solicita un receso, tras el cual exponemos a la empresa que queremos transmitir nuestras propuestas antes de que continúen con la presentación de Handling.

Se hace entrega de la «Plataforma abierta» con los puntos genéricos a desarrollar en posteriores reuniones, y se vuelve a hacer especial énfasis en que la empresa adquiera el compromiso de que la ultractividad del XX C.C. quede prolongada hasta la fecha en que se firme el XXI C.C., así como que la vigencia del nuevo convenio será con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2018.

No se obtienen respuestas de la empresa que satisfagan las pretensiones de la parte social y se limitan a afirmar nuevamente que **la negociación se finalizará antes del 31 de diciembre**.

La empresa hace entrega de la documentación solicitada por la parte social en la reunión anterior y lo que entregan no se ajusta a lo requerido. Más bien parece una tomadura de pelo.

La actitud de la empresa provoca un malestar generalizado y se les conmina a que hagan la presentación de Handling otro día.

Se da por terminada la reunión quedando emplazados para continuar con la “negociación” el jueves 15, pero hoy nos comunican que **hay cambios de última hora y será el miércoles 14 de noviembre**.

Los miembros de la parte social nos reuniremos el día anterior a la reunión, tal y como se ha acordado, para ir detallando la plataforma conjunta. Seguiremos informando puntualmente.