

Sección Sindical Air Europa

Madrid, 8 de mayo de 2023

Estimados afiliados,

Los pasados 27 y 28 de abril volvimos a reunirnos en el marco de la mesa negociadora del IV Convenio Colectivo.

Con el fin de poder compartir con vosotros la situación real del estado de la negociación, así como las propuestas que se encuentran encima de la mesa, solicitamos a la empresa levantar el deber de sigilo de la negociación.

Aclaremos que ninguna de las propuestas, ni el contenido de las mismas es definitivo, y por lo tanto, es susceptible de cambios o eliminación ya que el estado de las negociaciones se encuentra aún alejado de cerrarse, por lo que continuaremos nuestra labor hasta llegar a una postura que recoja al máximo nuestras reivindicaciones y que implique las menores cesiones posibles y recordamos, **que no firmaremos nada sin vuestra aprobación.**

Para vuestro conocimiento y valoración vamos a compartir la última propuesta que ha presentado la empresa, después de varias semanas de reuniones.

Observad que las propuestas de la empresa están descritas en **negro** y la valoración de SITCPLA en **azul**.

FECHA DE VIGENCIA DEL PRÓXIMO CONVENIO

Del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025.

MEDIDAS SALARIALES

- Incremento consolidable en todos los conceptos de la tabla salarial (excepto dietas), además del Plan de Pensiones: 5% en 2023 (retroactivo a 1/01/2023), 4% en 2024, 2,5% en 2025.
- Prima por objetivos: Productividad máximo, 1%, puntualidad máximo 1%, disponibilidad máximo 1%.
- Tanto la prima de Productividad, como la de Puntualidad, serían consolidables en la tabla salarial, bajo dos condiciones: que no sea superior al IPC final de cada año, en cuyo caso se consolidaría el mismo porcentaje que el IPC y que el EBIT sea positivo (EBIT= ingresos – gastos operativos).



@SiTCPla_AEA



@SiTCPlaAirEuropa

Sobre las medidas salariales consideramos que las dietas no pueden quedarse fuera de ninguna actualización salarial.

En cuanto a la prima por objetivos, todavía nos queda mucho por hablar y perfilar, incluidas las condiciones de consolidación, ya que el IPC no puede obviarse para el incremento salarial, pero sí tenido en cuenta para que límite la consolidación de la prima por objetivos. Y en el caso de que la empresa lo que quiera tener en cuenta, debería tomar como referencia la pérdida de poder adquisitivo sobre el IPC de 2015.

Concepto	Objetivo	Prima
Productividad	Productividad > 700 h	1%
	Productividad > o = 650 h y < 700 h	0,75%
	Productividad > o = 600 h y >650 h	0,50%
	Productividad > o = 550 h y < 600 h	0,25%
	Productividad < 550 h	0%
Puntualidad	Puntualidad > 85%	1%
	Puntualidad > o = 80% y < 85%	0,75%
	Puntualidad > o = 75% y < 80%	0,50%
	Puntualidad > o = 70% y < 75%	0,25%
	Puntualidad < 70%	0%
Disponibilidad	Disponibilidad > o = 98%	1%
	Disponibilidad > o = 95% y < 98%	0,75%
	Disponibilidad > o = 90% y < 95%	0,50%
	Disponibilidad > o = 85% y < 90%	0,25%
	Disponibilidad < 85%	0,10%

- Introducir una ½ dieta para vuelos de largo radio con despegue previo a las 00:00h.

2

Hemos solicitado a la empresa retirar este punto de la negociación.

MEDIDAS NO SALARIALES

- La empresa propone un sistema de petición y elección de comidas vía casillero digital. El TCP que elija no comer, recibiría el abono equivalente al cálculo del salario en especie.

Ante esta propuesta es necesario conocer el precio de cada comida para que el tripulante pueda decidir si desea que le embarquen la comida o recibir el importe así como, el número de comidas que pretenden subir por vuelo.

En definitiva, nos falta información para poder hacer una valoración de esta propuesta.

MEDIDAS PRODUCTIVAS

- La empresa solicita la reducción de 1 día libre en periodo de verano para disfrutarlo en periodo de menor actividad sin alterar el número de días libres anuales.

Actualmente nuestro Convenio ya contempla esta posibilidad, pero la devolución de cada libre no programado debe realizarse a razón del doble. Debido a la alta carga de trabajo en las fechas propuestas, creemos que esta medida podría tener un alto impacto



en el colectivo. La petición de la empresa contempla la devolución simple por cada día no programado.

Hemos planteado como alternativa la devolución simple y el pago al TCP del segundo día libre a devolver, o bien, incrementar el total de libres anuales estableciendo un máximo mensual de libres no programados y devueltos.

- Reducción del 10 al 8% del cupo de vacaciones en verano.

Este punto está pendiente de una valoración más detallada para comprobar la necesidad real de la solicitud de la empresa.

En la base de MAD entendemos que rebajar el porcentaje es limitar el disfrute a un número bajo de TCP, pero en las bases distintas a MAD, no lo vemos viable por el gran perjuicio que supondría.

- Unificar y modificar las condiciones de acceso a limitación de 50h y flota Wide body.
 - La empresa quiere modificar el acceso a flota WB y reducción de horas a : nivel 1 o superior y 21 años de antigüedad en el escalafón.
 - Para el acceso a reducción a 50 h propone:
 1. Estar acogido a narrow body y nivel salarial 1A -> máximo 50h
 2. Nivel 1B -> máximo 55h
 3. Nivel 1C -> máximo 60h
 4. Nivel 1 -> máximo 65h

3

Para esta sección sindical, la limitación de horas es un derecho necesario e incontestable para los TCP de la compañía, sobre todo, teniendo en cuenta que a día de hoy, no tenemos ningún beneficio de acceso a la jubilación. Aun así, podríamos acceder a un escalado de horas por niveles para los TCP que vuelen tanto las dos flotas, como flota wide body pero, en ningún caso la flota narrow body.

En cuanto al tipo de vuelos a realizar por los TCP acogidos a este derecho, creemos que deben ser los mismos y de manera proporcional que el resto de TCP no acogidos a esta limitación y que se encuentren en la misma situación de flota.

En relación al acceso a flota WB, entendemos que en la actual situación de la compañía y con el escaso crecimiento previsto, debemos seguir manteniendo el acceso a flota por antigüedad, y la flota mixta para el resto de TCP no acogidos a wide body o Narrow body.



MEDIDAS ORGANIZATIVAS

- Posibilidad de dotar a los TCP de billetes con precio cerrado vinculados a los servicios programados para ejercer la actividad programada.

Hemos pedido que nos trasladen la información del precio de los billetes. Una vez lo tengamos, podremos realizar una valoración.

- Incentivar económicamente movilizaciones voluntarias de las bases con menos producción a otras con mayor porcentaje.

Con este punto estamos de acuerdo, siempre y cuando sea voluntario y no afecte a las garantías que ya existen para el cierre de base.

- Posibilidad de aceptar ampliaciones de actividad de los TCP con contrato ITP que lo soliciten y la posibilidad de valorar ampliaciones de los periodos de llamamiento de los TCP FD, o incluso que puedan novar su contrato a ITP.

Se trata de una reivindicación realizada por este sindicato en numerosas ocasiones. Además, solicitamos que cualquier ampliación de los contratos ITP se realice por orden de escalafón.

- Introducción jubilación parcial.

En este punto no solo estamos de acuerdo, sino que creemos imprescindible el poder acortar el tiempo de acceso a la jubilación. Con la inclusión de esta figura en el convenio, a día de hoy, se acortaría unos 3 años y medio el acceso a la jubilación.

No obstante, aprovechamos este punto para avanzar, que estamos trabajando desde hace unas semanas con un despacho de abogados especializado en derecho europeo para llevar a instancias europeas los coeficientes reductores por trabajos aéreos. Os daremos toda la información detallada de ello, en cuanto tengamos todo registrado.

- Premios de vinculación:

La prima de vinculación la recibirían aquellos TcP que decidan causar baja voluntaria en la cía una vez alcanzada la edad reflejada en la tabla.

Tramos	Abonos
• 58 años	100.000 €
• 59 años	90.000 €
• 60 años	80.000 €
• 61 años	70.000 €
• 62 años	60.000 €
• 63 años	50.000 €
• 64 años	40.000 €
• 65 años	30.000 €



- Incluir en Crew Rest mantas y almohadas de BC para el descanso

Desde SITCPLA hemos solicitado en diversos foros que se dote de mantas y almohadas el Crew Rest en todos los vuelos para optimizar el descanso. Mostramos nuestro acuerdo a la propuesta.

- Billetes free: Ampliar beneficiarios sustituibles cada año, así como regular irregularidades en materia de uso de billetes free.

Quedamos pendientes del desarrollo de este punto por parte de la empresa, inicialmente estamos de acuerdo.

- Billetes free para jubilados

Mostramos nuestro acuerdo a este respecto.

- Ancillaries sin coste para el TCP que utilice los billetes frees (maleta extra, UMs, PETs o equipaje especial deportivo)

Los extras enumerados no tendrían coste adicional para los TCP viajando con free. Estamos de acuerdo con este punto.

- Mantener beneficiario (limitado) para TCP que fallezcan siendo trabajadores de la empresa.

SITCPLA ha expresado su acuerdo a este punto.

- Equiparación de los porcentajes de la RJ voluntaria con la RJ de guarda legal ($\frac{1}{5}$, $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{3}$ y $\frac{1}{2}$)

La equiparación de porcentajes en las RJ voluntarias es una reivindicación de este sindicato, por tanto, mostramos nuestro acuerdo al mismo.

MEDIDAS PROGRAMACIÓN

- Consolidar la función de SB y el plus al 100% por temas de producción para los SB con más de 20 años de antigüedad en la función de SB en la Compañía. Esto no aplicaría en cuestiones de bajadas de SB por cuestiones de confianza, por cuestiones disciplinarias, etc.
- Consolidar el plus de SB al 25% para aquellos SB que pierdan dicha condición por producción y tengan un mínimo 5 años y hasta 20 años de antigüedad en la función de SB en la Compañía. Esto no aplicaría en cuestiones de bajadas de SB por cuestiones de desconfianza, por cuestiones disciplinarias, etc.

La consolidación del Plus y de la función del SB se refiere a que, en caso de que por necesidades productivas, la empresa quisiera bajar SB, aquellos que cuenten con una



antigüedad superior a 20 años en el cargo, no podrían perder la función, consolidando también el plus al 100%.

Aquellos SB con una antigüedad de entre 5-20 años en el cargo, solo consolidarían el 25% del Plus y perderían la función, si la empresa, por causas productivas, procediera a bajarles.

Desde SITCPLA hemos expresado nuestro acuerdo a consolidar la función y plus de SB al 100% a aquellos SB que hayan ejercido su función 20 años o más, pero creemos necesario crear tramos con distintos porcentajes para aquellos SB que cuenten con una antigüedad inferior a 20 años en el cargo y que partan desde el 25% hasta el 75% de consolidación del Plus de SB en caso de bajada.

Quedamos pendientes de continuar negociando este punto.

- **Nombramiento de nuevos SB en base MAD:**
 1. Podrían volar corto/medio radio manteniendo su posición de TCP en los vuelos de largo radio.
 2. Para estos nuevos SB sustituir prima de SB por importe SB por vuelo (30 € por día)
 3. Una vez transcurrido un periodo de 5 años de antigüedad en la función de SB en la Compañía, se aplicará el escalado de consolidación del plus de los apartados anteriores (100% y 25%).

6

La propuesta de la empresa de crear SB para ejercer la función solamente en vuelos Narrow body, cobrando un plus de 30€ por vuelo, creemos puede solventar la problemática actual del colectivo de SB de base MAD que vuelan ambas flotas, aunque inicialmente nos parece una degradación para la figura del SB.

Quedamos pendientes de que se amplíe la propuesta de la empresa para analizarla.

- **Cambios mutuo acuerdo programación vía casillero.**

La empresa ha propuesto implantar un sistema para realizar los cambios de mutuo acuerdo vía casillero digital. Mostramos nuestro acuerdo.

Además, hemos solicitado introducir un límite máx de cambios que puede realizar el departamento de programación sobre la programación publicada.

- **Gestión vuelos navidad hacer un sorteo o puntos.**

Inicialmente estamos de acuerdo, quedamos pendientes de que nos presenten una propuesta.



- **Implantación bidding (petición de vuelos y libres).**

Cualquier acción que facilite la conciliación de la vida laboral con la personal nos parece positivo. La implementación del sistema Bidding daría la oportunidad a los TCP de registrar sus preferencias horarias, de libranza, etc. Creemos que puede ser beneficioso para el colectivo siempre y cuando el porcentaje de satisfacción que se introduzca en la implantación del mismo sea alto.

- **Actualización texto de convenio**

El Convenio Colectivo en general debe ser actualizado, incorporando además los textos de las actas de las comisiones paritarias que lo modifican.

- **Modificación reparto vacaciones con otro criterio acordado.**

El actual sistema de puntos fue elaborado en un contexto de contratación que no perjudicaba a perpetuidad a los TCP cuyo contrato fuera convertido en Indefinido a tiempo completo. Con la novación de los contratos en 2015, igualó en número de puntos a aproximadamente 700 TCP, lo que hace imposible el disfrute de vacaciones en temporada alta. Quedamos pendientes de evaluar las posibles propuestas.

SITCPLA está de acuerdo en la necesidad de encontrar otro sistema lo más justo posible.

Asimismo, hemos reflejado la necesidad de eliminar la penalización de 15 puntos que se aplica a los TCP en caso de cambios de mutuo acuerdo.

- **Introducir el servicio Reserva**

El servicio de Reserva es un híbrido entre el día FR y la IM contemplado en la normativa FTL. El TCP activado en una reserva, cuenta con un mínimo de 10 h de descanso entre el aviso y el inicio de la actividad programada.

La empresa propone el abono de ½ IM por cada Reserva programada. No nos oponemos a su implantación, pero queda pendiente de negociación precio y condiciones.

- **Introducir descanso en vuelos de LD nocturnos que no sean reforzados con criterios de gestión para no perjudicar el servicio.**

No se ha profundizado en la propuesta, pero solicitaremos descanso en todos los vuelos de LD según el FDP a realizar.

EXTERNALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Para SITCPLA resulta fundamental ampliar el artículo en el próximo Convenio respecto a la externalización de la producción en un redactado similar al que contempla el Convenio Colectivo de los pilotos de AEA. La empresa ha rechazado esta reivindicación ya que "supondría una alteración sustancial del Convenio y de sus elementos para la venta".

Seguiremos insistiendo en ello y buscando la fórmula adecuada para proteger al colectivo de cualquier decrecimiento de la flota y la producción.



-> Desde SITCPLA NO respaldamos la propuesta de uno de los sindicatos a realizar una "reestructuración completa", introduciendo un modelo de flotas, ya que no ofrece ninguna mejora al global del colectivo.

- ✓ Esta medida tampoco ha sido bien acogida por la empresa por suponer un incremento de costes y es necesario un aumento de la plantilla para ser llevada a cabo.
- ✓ Supondría una bajada importante del número de SB.
- ✓ Condena a un número muy importante del colectivo a volar exclusivamente flota Narrow body en base MAD.
- ✓ Supone dar un número importante de artículos de nuestro actual Convenio Colectivo, como lo son la limitación a 50h para los TCP que volaran flota WB.
- ✓ Pone en riesgo las bases sin producción.

- ✓ Actualmente existen mecanismos en nuestro Convenio Colectivo para que, aquellos TCP que los deseen, puedan acogerse a flota WB.
- ✓ Creemos fundamental proteger la producción de las bases pequeñas, sobre todo aquellas sin producción, así como no regalar la indemnización en caso de cierre de base, actual único inconveniente para no proceder al mismo.
- ✓ No observamos ninguna ventaja para el colectivo en la propuesta realizada, y seguimos convencidos que en estos momentos realizar una reestructuración que conlleva enflaquecer el Convenio no es positivo debido a la incertidumbre.
- ✓ Seguiremos insistiendo en la protección de la producción, de las bases y del colectivo en general.

Como podéis ver, queda mucho trabajo por delante antes de poder presentaros un borrador cerrado y con detalles. No obstante, hay muchos puntos coincidentes entre nuestra postura y la de otros sindicatos.

Seguiremos poniendo a vuestra disposición nuestras reuniones mensuales para poder ampliaros esta información y cualquier otra que estiméis oportuna.

Quedamos, como siempre, a vuestra entera disposición.

Recibid un cordial saludo,

Sección Sindical SITCPLA - AIR EUROPA

