

¿THE NEVERENDING STORY?

Por hacer un breve recordatorio, diremos que el pasado 19.4.13, el director de RRHH, José Luis Romero, nos remitía una carta en la que reconocía que lo mejor para todos era brindar una nueva oportunidad a la razón, retomando el fallido proceso de negociación de productividad que diese, por una parte, el necesario impulso de competitividad que el corto radio necesita (con algún retoque en el largo) y, por otro lado, la anulación del 4% adicional de reducción salarial que se nos aplica desde el pasado abril.

Paralelamente, este y otros procesos de negociación se interrumpen por tener que desarrollarse el nuevo árbol de la empresa, en el que se intuye una drástica reducción del equipo directivo. Se esperaba que esto tuviese lugar en mayo, luego en junio y como vemos, julio no basta, aunque, por fin, se nombra la práctica totalidad de los directores y gerentes (más adelante, lo comentamos).

La dirección de la compañía nos pide paciencia por estar negociando un acuerdo de convenio con Sepla. Esto puede suponer importantes avances para así aprovechar que 2013 sea un año de transformación y poder arrancar 2014 en recuperación. Dicho todo esto sin tener la bola de cristal, en ningún caso. Sin querer ser agoreros y deseando que el mar de litigios jurídicos en que IB, por méritos propios, se ha ido metiendo entre 2009 y hoy, acabe en acuerdos, concordia y futuro, que buena falta hace. Sin demoras.

No olvidemos que se paga caro la nefasta gestión del controvertido Sánchez Lozano.

El presidente de IB, Antonio Vázquez, no se ocupa de nada del día a día que trascienda a los trabajadores como no sea cantar las loas de IAG en foros internacionales. Con razón, los trabajadores y la prensa se preguntan para qué se necesita un presidente en esta nueva estructura. Con un buen consejero delegado y un buen director de comunicación debería bastarnos. Y lo que se ahorraría...

En manos de Luis Gallego está que en IB todos creamos que se trabaja por un futuro, con carácter inmediato, con un tamaño que nos permita estar no solo tranquilos sino orgullosos de conseguirlo, y más, con nuestro trabajo. Habiendo adelantado nuestro

sacrificio salarial más el que aportemos en materia de productividad. El mercado, nos guste o no, habla claro. Y no espera a nadie.

Los TCP hemos estado, mano sobre mano, viendo cómo diferentes y complejos asuntos de tierra (handling), más el archiconocido litigio de pilotos, copan todo el tiempo y esfuerzos de la Dirección de IB. Nosotros nos movemos, ahora mismo, en el plano legal de ajustar, corregir, en sede judicial, lo que entendemos que IB no nos está aplicando correctamente. El asunto de intentar minimizar las ocurrencias judiciales de quienes sacan mucho pecho ahora pero bien quietos estuvieron en las movilizaciones de enero-marzo de 2013 (o sea, los de siempre), nos hace trabajar en un plano discreto y técnico, sin más alharacas, es lo que toca...

Y, hablando de los de siempre, esa parte agorera de intentar centrarse en evitar los hipotéticos abusos invasivos de BA tiene unos puntos débiles que conviene contrastar:

¿Qué impide a cualquier otra compañía de bandera, tipo AF, KLM, LH, incluso AE, apoderarse de una cuota de slots en Barajas e instalar un hub de redistribución de pasajeros? Porque si BA pone tripulaciones aquí, le saldría igual de caro hacerlo a esas otras compañías y, sin embargo, ningún anexo del convenio de otros colectivos lo impide...

¿Acaso esas compañías "perdonan" mercados, ganancias seguras y, sin embargo BA, que tiene, al haber comprado British Midland en 2012, casi un 50% más de slots en LHR, necesita invadirnos para sobrevivir?

¿Es lógico pensar que con lo que queda en la caja en IB se sacia a la bestia de los fondos de pensiones deficitarios (no da ni para un aperitivo...)?

¿Es que BA tiene, simultáneamente, capacidad para crecer en LHR y en un hipotético Barajas, a la par que tapar su agujero de fondos?

Merece la pena hacer estas reflexiones de vez en cuando, no vaya a ser que, de tanto obsesionarnos con el frente británico, se nos cuele el "enemigo" por el flanco franco-germano-neerlandés, o, simplemente, de la compañía española de base en PMI...

Sería para mandarnos al rincón, con las orejas de burro...

Todo colectivo tiene derecho a su negociación colectiva y a interponer cuanto conflicto considere oportuno. Igualmente importante es que todos, sin exclusión, vayan, vayamos aportando soluciones ya. Los conflictos de más de un año suelen debilitar mucho y, pasados dos, suelen ser pírricos. Así que, vayamos pensando todos en aportar

soluciones, todos, sin exclusión, porque el dinero de caja se podría ir acabando antes de lo que algunos piensan.

Y eso nos pasaría factura a todos.

EL NUEVO EQUIPO DIRECTIVO

Tras darse a conocer el 90% de la nueva estructura directiva de IB solicitamos conocerla de primera mano. Ayer se nos recibió y explicó cómo va quedando el árbol de decisiones y gestión de empresa. Como la información que la Dirección ha colgado en ibpróxima. Lo más relevante, en nuestra opinión, podría enumerarse así:

- Tal y como el CD, Luis Gallego, declaró a SITCPLA, el pasado 22.4.2013, los recortes se producirían en el equipo directivo en igual medida que en todo el resto de la empresa. Aquí cumple lo antedicho.
- De 96 directivos se pasa a 46/47. Con lo que 50 de ellos dejan de ser directivos o han salido de la empresa. Sin más dramas, las gestiones de los equipos directivos son así de sencillas. Eso sí, al coste unitario de presidente, lo curioso es que se siga manteniendo ese cargo (oportunidad desaprovechada).
- Nuestra dirección, la del Servicio a Bordo, es ratificada y encuadrada en la dirección de Producción, junto a Operaciones. Siguiendo la normativa europea y de AESA, Operaciones deja de englobar a las antiguas subdirecciones de Formación y Seguridad en Vuelo, que pasan a ser nuevas direcciones.
- Es de destacar la creación de puestos destinados a la estrategia, al desarrollo de la red, algo que clamaba por su ausencia y todos exigimos, trabajadores y directivos, analistas y gente de sentido común. Con perfil de competencias contrastado. Debemos querer saber qué esperamos de IB, más allá de un par de ejercicios económicos.
- La búsqueda de rutas más rentables y la política de ventas necesitaba una revisión de UVI y se nombran personas que traen experiencia en ello. Que generen dinerito, no como los salientes, de lamentable gestión.
- Desde ahora, no se parcelarán más los presupuestos de cada dirección. Los business partners de control económico serán comunes a todas, tipo “federales”, interdepartamentales. Así no se duplican cargos y se fiscaliza bien.
- Queda por nombrar, entre otros, el cargo de director de Comunicación, que buena falta hace. Quedan por definirse los managers (antiguos jefes de unidad)

y quedan por hacerse cosas, pero lo más importante, aunque se ha hecho esperar, ya está en la mesa. Ahora, que rindan frutos lo más pronto posible.

- Vamos a ver cómo funciona el open plan (sin despachos, sin paredes, sin biombos, lo que en algunas empresas se conoce como "la pradera") en IB. Muchas empresas han hecho ese cambio ya y nadie entendería trabajar de otro modo. Las tripulaciones tenemos que afrontar muchos cambios en nuestros métodos de trabajo, continuamente. Esta vez son nuestros compañeros de gestión de Tierra. Seguro que entre todos se hace bien, como muchas veces hacemos todos ¡Pero el cambio de cultura es de calibre!

Queremos creer que la reorganización directiva, modesta, sobria, dará resultados pronto. Más nos vale a todos. Creemos que se apuesta por futuro y los hechos son concluyentes: Se encoge para crecer bien. Esto suele pasar en todas las demás empresas. IB no es una isla. Si se quisiera cerrar esto de un portazo, y mandar Iberia al cementerio, con hacerlo sin disimulos y dando todas las joyas a los piratas se acabaría rapidito, sin desperdiciar un euro.

Así que Luis Gallego tiene derecho a contar con un voto de confianza. Por difícil que se haya encontrado todo este laberinto. Sin brindar con champán antes de tiempo...

De no seguir verificándose que recuperamos producción y vamos a más, no nos dolerán prendas en cambiar de actitud, la confianza por desconfianza y proceder al encendido de alertas. Demasiado deterioro de la confianza nos dejó muy escépticos en el semestre maldito de octubre 2012-abril de 2013. Esto se va a verificar pronto.

Así que, como decía el político norteamericano: "Trust, but Check!"

PACTO DE PRODUCTIVIDAD

Ayer mismo se nos habló de retomar la negociación de que hablábamos en el primer párrafo de este SII. Debe quedar claro que aquello estuvo en ciernes de acabar en acuerdo y que retomararlo no servirá, en ningún caso, para que nadie pretenda cobrar ventaja.

Lo haremos concertando una amplia mayoría, no podría ser de otro modo, trabajando en esta negociación que ya se intuye para el final del verano.

Ese pacto de productividad tiene ventaja para todos:

1. Ser más competitivos frente a los terceros, que no perdonan ni la calderilla.
2. Al volar alguna hora de vuelo y/o algún día más cada mes, se podrá compensar el mayor sacrificio económico que hemos hecho en Iberia desde el que hicimos con las claves 104 y 112, entre 1995 y 2001. En abril de este año, los cuatro sindicatos que nunca paramos de trabajar calculábamos que, en corto radio, se podría compensar ese -14% con el día/mes a ceder más las 5 horas más/mes, en un +8%, además de hacer desaparecer el ya famoso -4%. La resultante de corto radio sería de una reducción importante. Para largo radio, el mismo cálculo quedó pendiente de ver en qué quedaba el acuerdo, por poco que faltase.
3. Por cierto, de nuevo recordaremos que aquellos sacrificios de los años 90 sirvieron para encadenar 13 años consecutivos de beneficios y la recuperación de aquellos recortes salariales (también hubo entonces gente tan ignorante como malintencionada diciendo que nos querían cerrar la empresa...).

Posiblemente, de lo que se desprende de aquí y allá, el ambiente de negociar con los tres colectivos pueda ir, en estos tiempos, a mejor. Más tensión que la del semestre maldito no debería ser necesaria. Pero poses artificiales de quererlo todo y dos huevos duros parece que ya son bromas que a nadie hace gracia.

ERE, PLANTILLA, INCIDENCIAS, PARADOJAS

Con la reducción de la producción para 2013, anunciada por IB, en el entorno del 15% hemos vivido una coyuntura en la que NADIE ha salido despedido. Por eso, entre otras cosas, ha habido más TCP de incidencias. Por eso nos tocan incidencias más frecuentemente y con menor actividad que habitualmente.

Los compañeros que cumplen los requisitos de edad van saliendo a la prejubilación. El ERTE (ERE temporal) en sus modalidades de Recolocación Diferida y Novación va a entrar en funcionamiento con un buen puñado, de nuevo, de voluntarios. Los permisos sin sueldo en este verano también drenan plantilla. Empezaremos a hacer menos meses de incidencias.

Cuando un colectivo alcanza habitualmente acuerdos siempre tiene alternativas para evitar callejones sin salida. Hoy, de nuevo, se ve esa gran diferencia con los de siempre, con los de la confrontación total, inútil e injustificada.

Para muestra un botón: el 25.6.2013, la dirección de IB nos convocó a la comisión de Seguimiento del Ere por darse una circunstancia especial: se ha readmitido a una delegada de Stavla tras su desproporcionado despido a cuenta de su huelga, declarada ilícita en 2012 por la A. Nacional y actualmente en recurso ante el T. Supremo.

Tal delegada tiene más de 55 años y deseaba acogerse al Ere este del que reniegan en público pero al que luego se acogen en privado, sin pestañear.

Pues bien, como ya se ha cumplido la cifra objetivo para 2013, la Dirección de IB nos planteaba si aceptábamos que esa TCP, delegada de Stavla, se pudiese acoger ya. Todos los sindicatos aceptamos tal excepción menos el suyo, ¡que se manifestó en contra!

Las cosas que se pueden llegar a ver...

NUEVAS CUOTAS DE AFILIADOS SITCPLA-IBERIA

A pesar de hacerse a mitad de ejercicio contable, la sección SITCPLA-IB ha propuesto en la Junta directiva reducir la cuota de los afiliados en un global del 8,5%. Como tal, se ha comunicado a Iberia para que practique la reducción en la retención de tales cuotas con el nuevo importe a partir del primer momento posible. Creemos que se producirá en esta misma nómina de agosto.

Recordemos que la cuota anual lleva congelada desde 2004, lo que equivale a haberse ido reduciendo en los más de diez años en que así permanece, en más de un 30%. Tampoco se subió la cuota al recibir los incrementos derivados del convenio XVI, en 2011, que estuvieron en el entorno del 4%. Los esfuerzos de control y racionalización de los gastos corrientes que se llevan haciendo desde hace años nos permiten adecuar aun más el importe de la cuota a la fuerte coyuntura desfavorable que toca afrontar en la aviación (más la desaparición de Spanair, Futura y LTE, entre 2008-2012).

Los niveles 1D-7, ven reducida la cuota en un 8% y los niveles 7-12, en un 9%.

Todos estos datos serán debidamente aportados en la asamblea general de afiliados, a celebrarse en otoño de 2013.

Esta información es de total transparencia para los afiliados (los que sostienen a SITCPLA son los que tienen derecho a opinar) y ajena a personas que, por mucho que les atraiga opinar, mejor harían en mirar sus propias cuentas, en caso de pertenecer a algún sindicato.

SENTENCIA DE LA AN SOBRE LA MEDIACIÓN IMPUGNADA POR SEPLA Y ADHESIÓN DE STAVLA

Todos los trabajadores de IB fuimos advertidos por la Dirección, siguiendo órdenes de la sala de lo Laboral de la AN, por si queríamos ser oídos en la vista oral del pasado 28.06.2013 (se hizo por ibprox). Los sindicatos que firmamos la mediación (siempre diremos, una mediación insuficiente pero imprescindible) nos ratificamos, ya fuera en sala o por omisión, en el acuerdo aceptado.

La AN ha publicado la sentencia el pasado 4.04.2013. Una sentencia muy larga, 46 páginas, pero en esta ocasión no se evade del tema y entra a juzgar cada punto recurrido.

Os reproducimos, anexo a este SII, pdf con la sentencia mencionada y resaltados en amarillo los pasajes más llamativos en derecho. No querríamos ser exhaustivos ni queremos hacer valoraciones de lo que Sepla considere oportuno en derecho pero, al adherirse Stavla, es conveniente hacer unas mínimas apreciaciones a continuación.

El magistrado ponente y el tribunal hacen una categórica afirmación de que la mediación se ajusta a derecho. Defiende su carácter de unitario al amparo de la legislación europea y declara ineficaces diversos reglamentos emanantes del ETT, por ser invasivos de potestades legales de otras normas de rango superior (Directiva 1998/59/CE).

El tribunal desestima el error de fechas de negociación del periodo de consultas del Ere extintivo, que recayó y se culminó en manos del mediador. Todos los sindicatos sin excepción, solicitamos dicha mediación en su día, en un mismo documento, firmado con el exconsejero delegado.

Asimismo, desestima el fraude de ley e indefensiones que Stavla invoca.

En el primer párrafo de la página 45, el tribunal deja claro qué es lo que se medió y qué es lo que la Dirección de IB pretendía, con reducciones superiores al 23%. O sea, despidos más descuelgue de convenio. Que la mediación paró.

Y, finalmente, el tribunal opina que las causas organizativas, económicas y de producción estaban acreditadas, aprobando dicho Ere.

La lectura de los “fundamentos de derecho” de la sentencia, nos gusten más o nos gusten menos, tienen un muy difícil recurso ante el Tribunal Supremo, en caso de que

los demandantes quisieran recurrirla y para un periodo de espera nunca inferior a un año.

SITCPLA firmó la mediación y, con ello, los temores han pasado a ser menores y de diferente cariz. No haberlo hecho, como han hecho los de siempre, y recibir una sentencia de tal contundencia habría ratificado que IB habría despedido a muchos compañeros que seguirían hoy en desempleo y con exiguas posibilidades de recuperar su puesto de trabajo.

Los tiempos mandan ser mucho más prácticos. Ni nos sobra un mes ni nos sobra un euro.

Concertemos todos y exijamos todos. Solo puede exigir el que pone. Solo así nos labramos un futuro. Solo así, la Dirección tendrá que poner en la mesa lo que le toca, que no es poco ni pronto.

Seguiremos informando.

Recibid un cordial saludo,
Sección Sindical SITCPLA – Iberia

EN SITCPLA HACEMOS HONOR A LAS SIGLAS TCP
Las únicas de nuestra profesión