

## **CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DE IB – Y AHORA ¿QUÉ?**

### ABRIL-MAYO DE 2013

Desde el desde el pasado 19 de abril, en el que recibimos la carta del director de relaciones laborales no se ha producido ninguna nueva reunión entre Iberia y los TCP.

El cambio de equipo directivo, promovido por el nuevo consejero delegado, Luis Gallego, ha reducido las principales direcciones, de once a seis. Esas mismas direcciones ahora son las que deben desarrollar sus nuevos cargos y responsabilidades.

Los TCP estamos encuadrados en la Dirección de Producción que, a partir de ahora, dirige Rafael Jiménez Hoyos. Esperamos que el proceso de nombramientos, remociones y modificaciones necesarios no se demore más de un tiempo prudencial, en beneficio de todos.

Pero mayo ya se nos acaba a todos...

Los TCP entendemos que las negociaciones deben retomarse en el punto donde se dejaron el 15.4.2013. En la negociación del plan de productividad articulado por Gregorio Tudela en el documento de mediación. Estaba claro que ese día habría un acuerdo pero la Dirección de IB escenificó una ruptura artificial, forzada, de la que aún desconocemos su razón cierta. (Os adjuntamos el acta de desacuerdo).

Os recordamos que en aquella carta de 19.04.2013, el director de recursos humanos, José Luis Romero, hacía hincapié en que el 4% adicional reducido en nuestras nóminas no era una solución para el futuro de los TCP ni de la compañía en general, como siempre hemos defendido, desde que apareció todo ello en el documento de mediación.

Pues bien, el nuevo equipo directivo de recursos humanos y relaciones laborales resultantes debe saber y sabe de nuestra disposición para retomar los trabajos de negociación de un plan de productividad, tal y como el 15 de abril hubo de ser pactado. Tras ese acuerdo, que anule ese 4%, lo lógico será darle una nueva redacción a los aspectos que queden modificados en convenio colectivo. Sin más artimañas ni ventajismos anacrónicos. Ya ha habido suficiente.

Es imprescindible iniciar un proceso de reconstrucción de las relaciones laborales, tan maltrechas, especialmente, desde el pasado 9.11.2012, en el que el anterior consejero delegado, con su nefasta gestión (también) de las relaciones laborales, deterioró las mencionadas relaciones hasta límites que nunca habíamos vivido en la compañía Iberia. Vienen tiempos nuevos en los que el juego limpio debe ser dogma entre las partes, al igual que en las empresas que consolidan futuro, sin cortoplacismos efectistas, flor de un día. Sin timos.

Hemos vivido unas semanas muy intensas. Nunca antes, salvo cuando se produjo la fusión de Aviaco, hubo un movimiento de plantilla tan gigantesco como el que está ocurriendo en estas semanas de abril y mayo, con la salida, bajo la figura de la prejubilación, de todos nuestros compañeros que cumplen los requisitos de edad.

A ellos, también desde aquí, les mandamos un abrazo fraternal y deseamos lo mejor. A pesar de haber vivido los peores momentos de la historia de IB en este semestre, la opción que han podido ejercitar ha sido y es, con la ley laboral en vigor en la mano, la más beneficiosa tanto para cada compañero como para el colectivo en su conjunto.

Y esa era y es la misión de todo sindicato que como tal quiera ser considerado. Con un esfuerzo sobrehumano y un apoyo a los representantes sindicales como nunca hemos visto antes. Porque la cosa se puso fea como nunca antes en 85 años.

Y no nos lo ha regalado nadie: llenando la T-4, la sede central de Velázquez, las ondas y páginas de los medios de comunicación y presionando ante gobierno y dirección de IB, la reforma laboral vigente no ha podido con nosotros.

Cuando una lucha se gana, pero con carácter DEFENSIVO, o sea, blindando, restituyendo lo que se nos quería y podía quitar a través de la Reforma Laboral, parece como si la cosa luciese poco.

Si no hubiésemos renovado el ERE 72/01, de nuevo, en diciembre de 2010, (condición para alcanzar acuerdo de XVI convenio) ahora estaríamos hablando de que se nos habría aplicado la Reforma Laboral pura y dura. Nadie se habría podido prejubilarse en estas condiciones y estaríamos en una contienda de no menos de un año para convertir despidos de un ERE malo en nulos (o peor, improcedentes, pero no nulos, ver Telemadrid, [Nova Caixa Galicia](#), (pincha en el enlace para ver la noticia))

Todo esto es lo que una clara minoría de trabajadores no ha sabido ver, sobre todo cuando el peligro real ha remitido. Pero si no lo quieren ver, nada podemos hacer con quien se empeña en alardear de ceguera y/o insensatez... De todos modos, que se lean, **de una vez ya**, cómo queda el Estatuto de los trabajadores tras la reforma de 2012, a quién favorece descaradamente y a quiénes nos cierra muchas puertas.

## Y AHORA, ¿QUÉ?

**Sindicatos:** Continuar con la acción conjunta, de cara a alcanzar un acuerdo de productividad en términos análogos en que se estuvo a punto de firmar. Sin aceptar ventajismos de clase alguna.

En esa clave estábamos haciendo nuestro trabajo cuando nos sorprende una notificación del SIMA. Los de siempre, a su aire, sin avisar ni buscar ni consultar a los cuatro sindicatos de trabajo diario por los TCP (tenemos 16 representantes de 22 y ellos 6), emprenden una demanda contra la reducción salarial en las dietas. Ahora, nos tocará completar jurídicamente el documento de impugnación que interpone ese sindicato porque adolece de graves carencias que no pueden pasarse por alto. No podemos dar más datos por consejo jurídico: las cartas se muestran en juicio y/o cuando corresponda, no en un escrito público.

Con ser más humildes e intentar escuchar a los que consensuamos una mayoría estable, muchos disgustos nos podrían ahorrar los de siempre a los TCP. Ya basta de trabajar “de cara a la galería” mientras han obstaculizado cualquier pacto posible (incluido el ERE y sus prórrogas). Finalmente, firman la salida de todos los TCP prejubilables por edad y una delegada muy renombrada del mencionado sindicato solicita y se acoge a dicha prejubilación. Que cada cual saque sus conclusiones...

**Dirección:** Ahora toca que la dirección se ponga a barrer la casa, a hacer sus deberes, a tomar decisiones de las que crean la necesaria confianza que con nuestro esfuerzo hemos ido adelantando a los gestores de nuevo cuño.

Toca verificar la decisión en firme de la llegada de aviones nuevos para sustituir y/o incrementar la flota existente, ambos casos necesarios.

Toca saber por dónde conceptúan que debe evolucionar el asunto de las compañías participadas.

Toca saber qué y quién gestionará, de una vez por todas, la política comercial de Iberia, buscando mercado allí donde haya, deshaciendo el caos de sistema informático plagado de “errores” que siempre marginan la venta de un billete de IB a detrás de cualquier otro “jointventuroso” en el sistema.

Toca que se gestione, de una vez, la dirección de comunicación, tras un demasiado prolongado periodo de calamitoso desempeño, que nos hace perder clientes, oportunidades, imprescindibles complicidades con los medios de comunicación para hacer marca e imagen, que falta nos hace como el comer...

Como el papel de cada cual está más que claro, los sindicatos no dirigimos esta empresa (ni es nuestro papel) ni la dirección de IB deberá trabajar como ha hecho en este periodo 2009-2013 que, a título de “Cómo no gestionar una empresa y sus relaciones laborales”, bien podría ser asignatura de un máster...

Seguiremos informando.

Un cordial saludo,

SITCPLA – Iberia

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