



LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE TCP ENCARA LA VIABILIDAD DE IBERIA

La Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo de TCP celebró el 14 de enero una nueva reunión. Nos enfrentamos a **un proceso de negociación especialmente complejo**. En primer lugar, porque la situación de **Iberia requiere un acuerdo con los tres colectivos que la integran: TCP, Tierra y Pilotos**. El Acuerdo de Mediación fue el torniquete que precisaba una compañía que se desangraba, pero ahora toca intervenir al paciente para salvarle. Todos somos conscientes – o, al menos, todos deberían serlo – de que estamos operando a corazón abierto: lo que está en juego es la supervivencia de Iberia. Los esfuerzos de un solo colectivo, o de dos, por muy grandes que fueran, no servirían: es imprescindible un pacto de convenio que implique a **TODOS** para sacar a Iberia de las pérdidas, situarla en la senda de la rentabilidad y, de ese modo, conservar nuestros puestos de trabajo.

Con las peculiaridades propias del desempeño de cada colectivo, **los esfuerzos que se hagan deben ser homogéneos y equiparables**. Esta imprescindible transversalidad añade una dificultad a la negociación, aunque estamos convencidos de que la gravedad del desafío conseguirá que reine el sentido común y se aparten los intereses corporativos, en aras del bien de todos. De lo contrario, no habrá corporación a la que agarrarse, ni intereses que defender.

En la última reunión de la Comisión Negociadora, la dirección plasmó un esquema de los puntos que debe incluir el XVII Convenio Colectivo de TCP:

1. CONVENIO COLECTIVO HASTA 31.12.2017.

2. TEMAS ECONÓMICOS (transversales para todos los colectivos):

- **Salarios 2013-2015: mantener lo pactado en el acuerdo de mediación.**
- **Salarios 2016-2017: revisión acorde con los resultados de la Compañía, mediante una fórmula que vincule el EBIT (beneficio antes de intereses e impuestos) con los ingresos.** Se abandonaría así la referencia al IPC, vinculando los salarios a la evolución del negocio.
- **Supresión del premio de antigüedad (trienios) para el personal de nuevo ingreso.** La dirección argumenta que los trienios no existen en las empresas de nuestro entorno y que en Iberia se premia la antigüedad también en los niveles y en la gratificación complementaria (en aquellos que la tienen). La dirección pretende reducir los trienios hasta el 0,8% del sueldo base (desde el 7,5% actual), a partir del 1 de enero de 2016. A los actuales trabajadores de Iberia se les convertiría el premio de antigüedad en un complemento personal. Habría dos claves en la nómina: en una se le pagarían los trienios al 0,8% y en la otra el complemento personal con lo ya devengado hasta la fecha. En cuanto a los TCP que, a la firma del acuerdo, se encontraran a medio camino en el devengo de un trienio, la dirección pareció dispuesta a negociar este asunto. **Los sindicatos que firmamos la mediación dejamos claro que no estamos dispuestos en absoluto a asumir nuevas rebajas salariales**, a lo que la dirección replicó que no está para nada en esa dinámica y que **lo que están planteando en este tema afectaría únicamente al personal de nuevo ingreso.**



UGT Vuelo

3. NUEVO MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL.

- **Nuevo nivel 13, para las nuevas contrataciones.**
- **Establecimiento de topes para el cambio de nivel para el personal de nuevo ingreso**, con el objeto de contener los costes. La dirección argumenta que no puede bastar el mero paso del calendario para cambiar de nivel. **Los topes se establecerían por flota y por función.** La dirección detallará la propuesta en la próxima reunión, que incluirá **un sistema para que los actuales TCP de Iberia no se vean afectados.**

4. PRODUCTIVIDAD.

En la reunión, **la dirección flexibilizó parcialmente sus planteamientos en productividad.** Propuso olvidarse de la reducción de los días de recuperación, a cambio de aumentar durante junio, julio, agosto y septiembre el límite de horas hasta las 95 mensuales y la posibilidad de hacer 5 transoceánicos durante esos meses, sin necesidad de devolver el día absorbible al trimestre. (El actual convenio ya contempla la posibilidad de hacer 5 transoceánicos en un mes, en el artículo 15 de la Segunda Parte). También se ha caído de la mesa la pretensión de eliminar el cupo de 8 días de vacaciones en verano.

La dirección hizo una recapitulación de sus propuestas de medidas de productividad:

- Absorción del día trimestral, que ahora se ve obligada a devolver en caso de ser utilizado.
- 1 días sin servicio menos al mes en corto radio.
- Redefinición de las tareas de los TCP en corto radio (aplicación del art. 4 de la Tercera Parte).
- Modificación del sistema de licencias no retribuidas (aquí anticipan que van a reconsiderar su propuesta, ante nuestro rechazo).
- Art. 64. Plantean una reducción de las retribuciones conforme a la reducción de horas.
- Grupo de trabajo para estudiar la modificación del sistema de incidencias y adecuación de las definiciones del convenio a las de Aviación Civil.

La dirección nos emplazó a dar una respuesta sobre los temas de productividad en la próxima reunión, para centrarnos en los asuntos que provoquen más dificultades, a lo que los sindicatos que suscribimos este comunicado nos comprometimos. En cuanto al grupo de trabajo para el estudio de las incidencias, advertimos que el nuevo sistema habrá de mantener la estabilidad de las programaciones. La dirección se mostró de acuerdo en este aspecto, ya que la ausencia de estabilidad se traduciría en una mayor carga de trabajo para Programación Diaria, algo en lo que obviamente no están interesados.

5. VARIOS.

- **Supresión del cese optativo en vuelo del Anexo 2.**
- **Hoteles. Eliminar la restricción de zona aeroportuaria.**



UGT Vuelo

- **Transporte.** En estos dos temas, los 4 sindicatos que trabajamos juntos advertimos que la transversalidad debe ser absoluta para los dos colectivos de vuelo.
- **Comunicación con los trabajadores: hacer uso del correo corporativo, también para el envío de la comunicación de las vacaciones.** En este aspecto, nosotros advertimos que habrá que buscar un método que garantice que las comunicaciones se hagan de manera fehaciente.
- **Eliminación de la bolsa de eventuales.** La dirección pretende aprovechar que la actual relación ordenada de TCP eventuales va a quedarse desierta, por el próximo pase a fijos de todos ellos, para hacerla desaparecer del convenio. Los cuatros sindicatos que firmamos este comunicado mostramos nuestro rechazo frontal a esta pretensión.

Los acuerdos a los que hacíamos referencia al principio son imprescindibles para que Iberia crezca. Eso ha quedado bien claro en la mesa de negociación. La existencia de pactos de convenio con todos los colectivos es la condición indispensable que pone la dirección para renovar la flota y para que Iberia retome líneas abandonadas por las pérdidas. Si hay acuerdos, habrá crecimiento. Si no los hay, habrá más encogimiento.

La empresa advirtió en la reunión que no está dispuesta a plasmar en los convenios unos compromisos específicos de crecimiento. Por nuestra parte, nosotros le dejamos bien claro a la dirección de Iberia que **los esfuerzos que sea necesario realizar deben garantizarnos la estabilidad en nuestros empleos.**

Si estamos dispuestos a afrontar una reestructuración de la Compañía y crear la tan repetida “base de costes competitiva”, los trabajadores de Iberia debemos obtener seguridad en nuestros empleos. Las medidas de productividad que, en su caso, se pacten, tienen por objeto afrontar un nuevo ciclo de crecimiento rentable. Esta sería la mejor manera de absorber los excedentes que podrían producirse al incrementar la productividad: con más producción. Esta es también la apuesta de la dirección, nos aseguran, pero **habrá que plasmar por escrito, de alguna manera, que nuestros esfuerzos van a servir para dar continuidad no solo a la Compañía, sino al futuro de los actuales TCP de Iberia.**

CTA VUELO

SITCPLA

UGT VUELO

CCOO VUELO

Madrid, 15 de enero de 2014.