



LA MAYORÍA SINDICAL DE LOS TCP DE IBERIA ALCANZA UN ACUERDO PARA EL XVII CONVENIO

La mayoría sindical en el colectivo de TCP ha firmado un preacuerdo para el XVII Convenio Colectivo de TCP que impulsa el futuro de Iberia. El preacuerdo está sujeto a su aprobación por parte de los órganos de decisión de la Compañía, así como de los sindicatos o secciones sindicales que lo hemos suscrito.

Culmina así un proceso que se inició el 9 de noviembre de 2012, cuando la anterior dirección de Iberia planteó un plan de reestructuración salvaje, con 4.500 despidos y un descuelgue de convenio brutal, por la vía de la reforma laboral. Con tanta arrogancia como ineptitud, pretendiendo desdeñar a las organizaciones sindicales y confundiendo imposición con negociación, el agresivo planteamiento se encontró con la horma de su zapato. El éxito de las movilizaciones forzó la intervención del Gobierno, que se plasmó en el Acuerdo de Mediación, suscrito por una amplia mayoría de la representación sindical. La Mediación sirvió para aminorar una situación insostenible de pérdidas y parar la reforma laboral para 3.807 trabajadores, sustituyéndola por prejubilaciones para 3.141 empleados, en muy buenas condiciones, con un alto coste económico y político para IAG, que tuvo que sacrificar a la cúpula de Iberia.

La sentencia de la Audiencia Nacional, que ratificó la legalidad y la necesidad de la Mediación, constataba que el “sacrificio” que hicimos los trabajadores era proporcionado a la “calamitosa situación de la empresa”, que precisaba una intervención inmediata para evitar “mayores sacrificios e incluso la desaparición de la propia compañía”. Sin embargo, el Acuerdo de Mediación fue incapaz de acometer la reestructuración de Iberia. Un proceso de esa envergadura no podía ser resuelto satisfactoriamente por un tercero que, al venir de fuera, desconocía las auténticas necesidades de las partes. Un año después, las pérdidas en Iberia continúan y esa asignatura pendiente es la que hemos encarado con decisión en el proceso de negociación que ahora culmina.

IAG aprendió de sus errores en aquel conflicto y nombró una nueva dirección para Iberia, con un planteamiento muy distinto, lo que ha permitido afrontar **una reestructuración que impulsa el futuro de Iberia, sin imposiciones y de común acuerdo.**

La dirección de Iberia necesitaba una “base de costes competitiva” para poder afrontar una nueva etapa de crecimiento y renovación de flota, de manera saneada. Los trabajadores también necesitábamos asegurarnos de que nuestros sacrificios nos aportaban estabilidad para nuestros puestos de trabajo. El crecimiento de Iberia debía producirse, pero con nosotros dentro. Y eso se ha conseguido con un **acuerdo que ofrece una garantía de empleo durante la vigencia del convenio a los TCP.** Además, si fuera necesario, **Iberia tendrá que pactar con la representación sindical cualquier ERE adicional al actualmente en vigor, que estará regido por el principio de la voluntariedad.** Por otra parte, los objetivos de prejubilaciones fijados en el ERE 72/01 se mantienen, tal y como establece su prórroga hasta el 31 de diciembre de 2015, conseguida gracias a la firma del Acuerdo de Mediación.

Esta salvaguarda era fundamental para los TCP de Iberia. Aunque el pacto alcanzado se hace obviamente para crecer, recuperar destinos y aumentar la producción, teníamos que asegurarnos de que el futuro de Iberia se escribía con nosotros como protagonistas, y de que cualquier hipotético excedente de plantilla, adicional al contemplado en el Acuerdo de Mediación, iba a ser solucionado de mutuo acuerdo, renunciando expresamente la Compañía a medidas unilaterales, permitidas por la reforma laboral.



UGT Vuelo

También era primordial para nosotros **proteger al máximo posible los derechos de los actuales TCP de Iberia, incluyendo a los pocos eventuales** que faltan por pasar a fijos. Con este objetivo, se ha pactado la inclusión en convenio de un **régimen transitorio para los TCP que trabajamos actualmente en Iberia**. El sector del transporte aéreo ha sufrido profundas transformaciones en las últimas décadas y no se puede vivir de espaldas a la realidad. Pretender mantener para las futuras generaciones una estructura de convenio que procede del siglo pasado, de cuando Iberia era pública, era difícilmente defendible en la mesa de negociación. Ha sido preciso adaptarse - como se está planteando en todos los colectivos - con objeto de poder competir con unos costes laborales equiparables a los de nuestro entorno. Muchas de las compañías con las que tenemos que pugnar son de nueva creación y carecen de la herencia de las antiguas aerolíneas de bandera: sus costes son significativamente inferiores y sus condiciones laborales distan de las que tenemos en Iberia. Permanecer impasibles ante estos cambios era garantía de inviabilidad para Iberia y riesgo seguro para nuestros empleos.

CONTENIDO DEL ACUERDO

1. **VIGENCIA.** La vigencia del convenio, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017, es otro elemento fundamental del acuerdo. La estabilidad que brinda un pacto tan amplio, en una coyuntura tan negativa como la actual, constituye uno de los grandes activos del pacto.
2. **TEMAS ECONÓMICOS TRANSVERSALES.**
 - a) **REVISIÓN SALARIAL 2013 -2015.** La reducción salarial del 14% establecida en el Acuerdo de Mediación será efectiva desde el 15 de marzo de 2013. Se mantiene la congelación de todos los conceptos retributivos, del devengo de antigüedad y del cambio de nivel para este periodo. **Se suprime el descuento adicional del 4%**, vinculado a la productividad.
 - b) **REVISIÓN SALARIAL 2016-2017.** El incremento salarial vendrá determinado por el ratio EBIT/Ingresos, de acuerdo a un escalado ascendente, según los resultados de Iberia.
 - c) **Se mantiene la participación en beneficios** de la Disposición Transitoria Quinta de la Primera Parte del Convenio, de acuerdo a un escalado igualmente ascendente.
 - d) **Tiempos baremo.** Se crea una comisión para revisar la adecuación del cálculo de tiempo de vuelo. Si los promedios de tiempos de vuelo fueran superiores a los de baremo, se abonará el tiempo real de vuelo.
 - e) **Complemento de antigüedad.** Se introduce una nueva regulación a partir del 1 de enero de 2016, y se acuerda un régimen transitorio en favor de los actuales TCP, que protege nuestros derechos económicos.
3. **NUEVO MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL.**
 - a) **NIVEL DE ENTRADA.** Se modifica la tabla salarial para el nivel 12, con objeto de adecuarla a los niveles de la competencia.
 - b) **TOPES SALARIALES SEGÚN FUNCIÓN Y FLOTA.** Se define el nivel máximo que cada TCP podrá alcanzar según su flota y función.



UGT Vuelo

Los topes de niveles serán los siguientes:

- CORTO Y MEDIO RADIO. TCP: nivel máximo 8. Sobrecargo: Nivel máximo 6.
- LARGO RADIO. TCP: nivel máximo 4. Sobrecargo: nivel máximo 1D.
- Se introduce un artículo que regula las distintas situaciones derivadas de los cambios de flota o función, tanto por causas operativas como por decisión del TCP.

RÉGIMEN TRANSITORIO PARA LOS ACTUALES TCP:

- Se reconoce el nivel alcanzado a la fecha de la firma del convenio, aun cuando sea superior al fijado como tope para la flota/función desempeñada.
- Se reconoce la posibilidad de cambiar hasta un máximo de cuatro niveles adicionales a aquel que tuvieran reconocido, para cada flota/función.
- Quienes tengan un nivel igual o inferior al nivel máximo correspondiente a su flota/función, podrán alcanzar hasta 5 niveles por encima del nivel máximo.
- Adicionalmente, todos los TCP que alcancen el nivel 3, podrán subir hasta el nivel 1C, salvo que realicen la función de sobrecargo, en cuyo caso podrán alcanzar el nivel 1D.

4. CLÁUSULA DE SALVAGUARDA. Se establecen pautas concretas con las que actuar en el caso de que una sentencia judicial modificara los acuerdos tomados, lo que aporta seguridad jurídica a ambas partes.

5. MEDIDAS DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD.

A) GENERAL: CORTO Y LARGO RADIO.

Régimen de trabajo y descanso en los meses de verano (junio-septiembre). Se establecen los siguientes límites de horas de vuelo en los meses de junio a septiembre (ambos incluidos), tanto en largo como en corto y medio radio: 95 horas/mes. Trimestre natural: 285 horas (En el trimestre compuesto por los meses de abril, mayo y junio el límite trimestral será de 275 horas). Límite anual: 900 horas.

B) CORTO RADIO.

- Se reduce un día sin servicio al mes, excepto en febrero, que se reducen dos.
- Límites de horas de vuelo: Mensual: 90 horas. Trimestral: 270.
- Nuevas tareas para los TCP adscritos a la operación de corto y medio radio, de manera diferenciada para los vuelos con/sin SBP.

C) LARGO RADIO.

- Se reduce un día sin servicio al trimestre, que no se compensará a lo largo del trimestre natural.
- En los meses de julio, agosto y septiembre se podrán realizar cinco vuelos transoceánicos completos.

D) Supresión del artículo 64 (Ejecución Opcional del Coeficiente de Programación). Aquellos TCP que estén acogidos al art. 64 tendrán de plazo un mes para comunicar si desean acogerse a la Reducción Opcional de Jornada del Anexo 12 o pasar a jornada completa. Si deciden acogerse al



UGT Vuelo

Anexo 12, indicarán el porcentaje de reducción que desean, 25% ó 50%. Aquellos TCP que se encontrasen en lista de espera para el artículo 64, tendrán un plazo de un mes para decidir si, en caso de corresponderles, desean pasar al Anexo 12, durante qué periodo y porcentaje.

E) Modificación de la Reducción Opcional de Jornada del Anexo 12.

- Se aumentan los cupos para la Reducción Opcional de Jornada, fijándose un 20% por flota para sobrecargos, y un 25% por flota para TCP.
- Se actualiza la plantilla de referencia, que pasa a ser la del 31 de diciembre del año anterior.
- Se flexibilizan los periodos de acogimiento. Podrá solicitarse durante un año natural completo, o por periodos de seis meses, coincidiendo con el semestre natural.
- Se flexibilizan los porcentajes de acogimiento. El TCP podrá optar por un 25% o un 50% de reducción, haciendo constar en la solicitud el porcentaje de reducción para cada periodo solicitado. (Si la petición es por un año natural, cada semestre puede tener porcentajes distintos de reducción). No obstante, para los sobrecargos el porcentaje de reducción en julio y agosto será necesariamente un 25%.
- Se podrá solicitar hasta el 30 de septiembre del año anterior.
- El requisito para acceder a la reducción es haber alcanzado el nivel 6 a 31 de diciembre del año anterior.

F) Creación de grupos de trabajo:

- Para estudiar la sustitución del actual régimen de incidencias por otro de inclusión de las imaginarias en la programación mensual, respetando la estabilidad de las programaciones.
- Para la adopción de las definiciones de Aviación Civil, así como el régimen de trabajo y descanso, añadiendo las mejoras recogidas en el Convenio.

6. Supresión del cese optativo en vuelo.

7. DISMINUCIÓN GASTOS ASOCIADOS.

- **Comunicaciones.** Se podrán realizar a través de Ibpersonas, y/o por otros medios que las nuevas tecnologías permitan, como Incivox, CD, SMS, etc. También podrán realizarse a través del correo corporativo, que habrá que revisar con regularidad y mantener operativo. No se podrá utilizar este sistema de comunicación para temas relacionados con la programación del TCP, a excepción de la notificación de la programación mensual.
- **Contratación temporal.** Actualización de la regulación de la relación ordenada de eventuales.

8. BILLETES. Los cambios de beneficiarios del artículo 107, punto 7, podrán realizarse siempre y cuando hayan transcurrido al menos 12 meses desde el último cambio, surtiendo efectos de manera inmediata.



UGT Vuelo

ACUERDO MARCO DE MATERIAS FUERA DE CONVENIO

- 1. GARANTÍA DE EMPLEO.** Se suscribe un acuerdo de garantía de empleo durante la vigencia del convenio (hasta 31.12.2017) a los TCP en activo a la fecha de su firma, con excepción de los objetivos de prejubilaciones contemplados en el Acuerdo de Mediación. Si fuera necesario para solucionar algún hipotético excedente de plantilla, **Iberia tendrá que pactar** con la representación sindical cualquier ERE adicional al actualmente en vigor, **bajo el principio de la voluntariedad**.
- 2. GRATIFICACIÓN COMPLEMENTARIA.** Suscripción de un acta en el que se recoja la particularidad de los TCP de nivel 7 y 8 que en la actualidad perciben este concepto, adecuando la tabla recogida en la Disposición Transitoria Cuarta del XVI Convenio Colectivo, suprimiendo los niveles 9, 8 y 7 y garantizando que los TCP en los niveles 7 y 8 que perciben este concepto, de manera *ad personam*, continúen percibiéndolo.
- 3. BENEFICIARIOS BILLETES ZED.** Realización de las gestiones oportunas para que todos los beneficiarios de billetes gratuitos o con descuento tengan igual consideración en materia de billetes ZED. Adicionalmente, hemos conseguido que la dirección de la Compañía exima a los beneficiarios de la tarjeta IBF-49 de la obligación de tener que viajar con el titular para poder utilizar sus billetes.
- 4. EXTRA CREW.** Modificación del Manual de Operaciones de modo que se permita la aceptación de los TCP como extra-crew en los aviones de Iberia.
- 5. COMISIONES DE ESTUDIO Y ANÁLISIS.** Ambas partes se comprometen a crear las siguientes Comisiones donde se analicen los siguientes temas:
 - A. HOTELES:** Para analizar la posibilidad de desviaciones extraordinarias de la regulación del Convenio cuando sea necesario por motivos especiales.
 - B. TRANSPORTE:** A fin de analizar un nuevo esquema de Transporte para el colectivo que permita optimizar los costes.
- 6. PLAN DE AHORRO EN ACCIONES DE IAG.** En el caso de que se desarrollara por parte de IAG un Plan de Ahorro individual y voluntario en acciones diferidas, este será ofrecido al colectivo de TCP.

Todos somos conscientes de que la delicada situación que atraviesa Iberia, desde hace ya cinco años, hacía precisa una reestructuración de gran calado. La principal virtud de este preacuerdo radica en que se efectúa de manera pactada, que salvaguarda nuestros puestos de trabajo, con un régimen transitorio que protege los derechos de los TCP que actualmente trabajamos en la Compañía, y con la recuperación de un 4% en nuestras nóminas. Tanto la dirección como los TCP damos satisfacción a nuestras necesidades: base de costes competitiva y estabilidad en el empleo, lo que juntos suman futuro para todos. Ambas partes obtienen lo que precisan, en una negociación en la que todos hemos tenido que ceder, para que todos pudiéramos ganar.

CTA VUELO

SITCPLA

UGT VUELO

CCOO VUELO

Madrid, 26 de febrero de 2014