

RESUMEN DEL PLENO DEL COMITÉ DEL 20 DE JUNIO

¿QUÉ PASA CON LA EXCEDENCIA ESPECIAL?

En el último pleno del Comité de Empresa de Vuelo, tratamos un asunto que nos preocupa a todos los sindicatos: cómo podría afectar el progresivo retraso legal en la edad efectiva de jubilación a quienes se acogen a la excedencia especial.

En el documento que firman los TCP que se acogen a la excedencia especial podemos leer lo siguiente:

“El derecho a la percepción de las cantidades aludidas se extinguirá en cualquier caso al cumplir los 65 años o edad inferior que reglamentariamente se determine por la Seguridad Social Nacional, para su jubilación con plenitud de derechos.”

Existen distintas versiones de este documento a lo largo de los últimos años, ya que algunos recogen la palabra “inferior” y otros no lo hacen. Lo relevante es que el texto del convenio permanece invariable y éste prevalece sobre cualquier documento que de él emane.

Dado el retraso progresivo de la edad legal de jubilación, aquellos TCP que no hayan cotizado los años suficientes para jubilarse con plenitud de derechos a los 65 años – para lo que necesitarían un total de 38 años y seis meses de cotización – podrían encontrarse con que al cumplir los 65 años Iberia deja de pagarles y todavía no pueden jubilarse.

Con toda probabilidad, la dirección de Iberia va a enfocar **este asunto a través de la negociación colectiva**. Independientemente de cómo se resuelva, pretender que la dirección de Iberia modifique este texto a nuestro favor, a cambio de nada, por el mero hecho de negarnos a firmar cosas que, además, nos favorecen – como el acuerdo frustrado de Maitours – o porque los sindicatos enviemos una carta desde el Comité, es de una ingenuidad pasmosa, en el mejor de los casos.

Pretender supeditar la solución de este asunto a la firma de cualquier otro acuerdo, incluso aunque éste sea beneficioso para los TCP, como plantean STAVLA, La Candi y UGT, supone desperdiciar la oportunidad de arreglar un problema, para dejar sin solucionar otro. Proclamar que la excedencia especial tiene coste cero para la empresa, como han llegado a afirmar algunos por escrito, nos deja atónitos y profundamente preocupados.

Desde que STAVLA y UGT nos birlaron el último ERE, en julio de 2014, negando a los TCP mayores de 55 años la posibilidad de elegir entre ERE o excedencia especial, SITCPLA sigue trabajando en estos temas con nuestra asesoría jurídica y con asesores fiscales. Seguimos cargándonos de argumentos sindicales, jurídicos y económicos para diseñar la estrategia que sea más conveniente para los TCP. Por el momento, solo os podemos anticipar que afrontaremos la solución de este asunto desde una posición jurídica muy trabajada.

INCUMPLIMIENTOS DE CONVENIO Y DE FTL: EL SINDICALISMO EPISTOLAR NO BASTA

En la reunión del pleno del Comité también se trataron distintos incumplimientos de la dirección, tanto del convenio colectivo, como de las FTL. Nuestros compañeros de La Candi mostraron su asombro porque las infracciones que denunciábamos por escrito desde el Comité no cesen por el mero hecho de enviar una carta. Bienvenidos al mundo real.

Por muy bien redactados que estén los escritos del secretario del Comité, que lo están, y por mucho que cuenten con el apoyo de todos los grupos, que lo tienen, una acción sindical limitada al intercambio epistolar es insuficiente por naturaleza. Dada la disparidad de fuerzas existente entre las empresas y los trabajadores, una carta no les hace ni cosquillas. Salvo para casos puntuales, en los que sea necesario ir configurando prueba, o para que quede constancia de denuncias sobre determinados comportamientos, de cara a posibles consecuencias o acciones judiciales, las cartas quedan a beneficio de inventario.

Para denunciar los incumplimientos de convenio, ya existe la Comisión de Interpretación y Vigilancia, paso previo antes de acudir a instancias superiores, como la Inspección de Trabajo y los tribunales. Para la acción sindical sobre prevención de riesgos laborales, ya existe el Comité de Salud Laboral. Para denunciar los incumplimientos en materia de FTL, tenemos la Comisión de Programación y Horarios y la propia CIV. Para defender los intereses de los TCP en dichos foros, hay que prepararse los temas concienzudamente. Es decir: hay que trabajar. Si de verdad se quiere solucionar los problemas, el enfoque no puede limitarse a enviar cartas y sorprenderse por su falta de efecto.

Dada la representación fragmentada que arrojaron las elecciones, lo que nuestro colectivo necesita es que en el Comité se constituya una mayoría estable, que tenga la fuerza suficiente para ejercer una acción sindical capaz de presionar, negociar y volver a presionar cuando sea preciso. Una mayoría que tenga la solidez necesaria para alcanzar acuerdos o, en su caso, luchar por nuestros derechos, como hemos demostrado que somos capaces de hacerlo.

2

Solo con una mayoría consolidada comenzará la dirección a tomarnos en serio. Si seguimos como hasta ahora, regalando los oídos a las respectivas capillitas de cada uno en las redes sociales, en lugar de trabajar por el interés común de todos los TCP, la dirección seguirá sin tomarnos en serio.

El año que viene caduca el XVII Convenio y es urgente formar esa nueva mayoría, para que tengamos tiempo de que fragüe y se asiente, antes de acometer la próxima negociación colectiva. El futuro de más de 3.000 TCP es nuestra responsabilidad, la campaña electoral terminó con las últimas elecciones hasta las siguientes, dentro de tres años, y ya es hora de ponerse a trabajar.

Seguiremos informando.

Recibid un cordial saludo,

Sección Sindical SITCPLA en Iberia