

## A TODOS LOS TRABAJADORES DE IBERIA

Reunida la Comisión negociadora del XX Convenio Colectivo, la Empresa nos ha hecho llegar “su plataforma” que procedemos a detallar:

1.- **VIGENCIA:** Hasta el 31/12/2017

2.- **TEMAS ECONÓMICOS:** Salarios

- **Periodo comprendido entre 2013 y 2015:**
  - o Aplicación de lo recogido en el Acuerdo de Mediación
  - o Reducción del salario del 7%+4%. La reducción del 4% se dejará sin efecto si se llega a un acuerdo de convenio
  - o Congelación salarial años 2013/2015
  - o Suspensión de la antigüedad y la progresión (este periodo no será computable a efectos del cómputo de antigüedad y progresión)
  - o Suspensión de la paga en la participación de beneficios
- **Periodo 2016 y 2017:**
  - o Revisión salarial según tabla adjunta:

EBIT/INGRESOS	CONSOLIDADO	NO CONSOLIDADO	TOTAL
0	0	0	0
0- 1	0	0,25	0,25
1- 2,5	0,25	0,35	0,60
2,5 - 5	0,50	0,75	1,25
5 - 7	0,75	1,25	2
> 7	1	1,50	2,5

- o **Eliminación de la paga de participación en beneficios**
- o **ANTIGÜEDAD:** modificación del cálculo, pasando del 7,5 al 0,8 % del salario base. Se mantiene el máximo de 12 trienios. Se establece un régimen transitorio por el cual la cantidad complementada hasta el 2016 en concepto de antigüedad se transforma en un complemento personal no revisable ni compensable. Éstas afectan a todos los colectivos de la compañía.
- o **Desaparición de los TPD (técnicos de proceso de datos), TMI (Técnicos de Mantenimiento de Instalaciones, TMET (Técnicos de mantenimiento de equipos tierra)**
- o **Nuevo modelo de incorporación:** Con carácter general nuevos niveles de ingreso
  - **Administrativos:** Se establecería un nivel de ingreso 1I con una permanencia de 1 año progresando al nivel 1G en el que permanecerían 3 años. Eliminación de 2 ó 3 pluses.
  - **AGSAS:** nuevo nivel de entrada 1J en el que permanecerían 1 año, el siguiente sería el 1H con una permanencia de 3 años. Igual que en el caso de los Administrativos eliminación de 2 ó 3 pluses.
  - **TMA:** Transformarían en nuevo nivel el 95% 4A un año y 4B 1año

- **Nuevo Ordenamiento Laboral:** afectaría a TMA's, AGSAS y Administrativos de nueva contratación.
  - Los **Administrativos** tendrían topada la progresión en el nivel 6
  - Los **AGSAS** tendrían topada la progresión en el nivel 4A los Administrativos y AGSAS actuales se le respetaría la progresión en los términos actuales.

3.- **PRODUCTIVIDAD:** Con respecto a las medidas de productividad hay que diferenciar aquellas que son de carácter general, de otros que además de estas se tomarían en Aeropuertos y Mantenimiento.

**Medidas Generales:**

1. **Unificación de la jornada anual,** todos los trabajadores de la compañía realizarían una jornada anual de 1712 horas. Supresión de las jornadas consolidadas.
2. **Supresión del Laudo de Tenerife.**
3. **Adecuación de horarios, turnos y jornada**
4. **Reducción de la jornada** que no estuviese relacionada con la guarda legal pero en los mismos términos que ésta.
5. **Vacaciones:** Acomodar las vacaciones a la carga de trabajo. Derogar los acuerdos locales. Régimen de vacaciones igual para todos los trabajadores de la compañía.
6. **Festivos:** Eliminación de tres festivos, proponen Loreto y dos días de libre disposición.

4.- **OTROS:**

- 1.- **GSGT's** Acomodación del Anexo de Incentivos conforme a la Sentencia del Supremo (retribución horas extras)

5.- **ADEMÁS:**

- 1.- **Limitaciones:** en el artículo 41 del Convenio cambiar el porcentaje, pasar del 15% actual al 5%. Proponen crear un grupo de trabajo.
- 2.- **Absentismo:** proponen crear un grupo de trabajo.

**OTRAS MEDIDAS QUE NO SON DE CONVENIO**

1.- **DESTACAMENTOS:** Reorganización de los distintos destacamentos

2.- **SUBCONTRATACIÓN**

3.- **MEDIDAS ESPECÍFICAS DE AEROPUERTOS**

Medidas adicionales que permitan situar a Iberia en rentabilidad. Además de las que se tomen con carácter general, hay 6 aeropuertos que necesitarán medidas adicionales. Estos aeropuertos son: PMI, VLC, SCQ, SVQ, VIT y TFN. Las medidas adicionales podrían ser novaciones contractuales, reducción de plantilla, etc.

**Medidas Generales:**

1. **Trabajadores Fijos de Jornada Regular:** incremento de los días de presencia a 239 para todos los aeropuertos. Anualmente se distribuiría la jornada en dos temporadas, de las cuales una tendría jornada fija entre 6 y 8 horas, con fraccionamientos de 15 minutos, esto es todos los días la misma durante la temporada; la otra tendría jornada irregular pudiendo prestar servicio entre 6 y 9 horas diarias. Cinco turnos, con una flexibilidad de más/menos una hora a la entrada, fijando mensualmente con 15 días de antelación, a estos turnos habría que sumarle los de madrugue y super-madrugue que se mantendrían. El plus de disponibilidad se sustituiría por el Flexibilidad. La empresa podría hacer un máximo de tres cambios, no se considera cambio la flexibilidad de más/menos 1 hora. Jornada Fraccionada: Se podría fraccionar la jornada hasta un máximo del 40% a excepción de Madrid y Barcelona que se limita en el 10%, Este fraccionamiento se podría realizar si el trabajador no entra antes de las 5 ni sale después de las 24.

2. **FIJIS:** aumento de los días de presencia hasta 239.
3. **FTP:** Eliminación de los fijos de actividad continuada a tiempo parcial, sustituyéndolos por Fijos a tiempo parcial que no tendrían por qué trabajar todas las semanas del año, sino únicamente cuando la empresa los necesite. Esta nueva figura tendría una jornada mínima anual del 50% de la jornada de un fijo a tiempo completo. Se establecería un régimen transitorio para los actuales FACTP donde se les reconocería su jornada mínima anual del 73 o 56,25%. Plantean reducir la jornada mínima semanal de 12 a 6 horas. Aplicar el nuevo régimen de horas complementarias recogido en el R.D. L 16/2013.
4. **Pisadas:** Eliminación de las pisadas en los casos de los Fijos de jornada regular y los FIJIS. En el caso de los FACTP ver un nuevo redactado.

4.- **EXTERNALIZACION** de las terminales de carga de: TCI, LPA y BCN. A aquellos trabajadores que estén cerca de la edad de jubilación se les propondrían medidas similares a las que se llevaron a cabo en IAG Cargo.

5.- **GBS:** (Global Business Service) Centralización. IAG creará una filial que se encargará de dar estos servicios al grupo (compras,...). Esto no es materia de negociación, pero supondrá un excedente de entre 200 y 300 personas que se resolverá a través de un nuevo despido colectivo (ERE) ya que no es posible ampliar el 72/01. Propondrán extinciones voluntarias, prejubilaciones, recolocación, en este supuesto, si el trabajador no acepta la recolocación se llevarán a cabo extinciones forzosas.

#### 6.- TRANSPORTE:

- NZI: creación de un grupo de trabajo con el objeto de reducir costes.
- Resto: supresión del transporte colectivo a cambio de una compensación. En aquellos centros en los que ya se cobra el transporte, a los que lo cobran le mantienen la cantidad como complemento personal esta cantidad no coincidirá con la nueva que sustituya al servicio de transporte colectivo.
- Las nuevas contrataciones no generarían el derecho a percibir plus transporte.

#### 7.- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA MANTENIMIENTO:

- **NOL/Polivalencia:** Nuevos niveles de entrada, se modifica el 90 y 95% por los niveles 4A y 4B. Nuevos niveles de competencia: BÁSICO hasta el 8; DESTACADO hasta el 11 y ALTO el 12. Se establece una disposición transitoria para que los trabajadores actuales puedan llegar al nivel hasta el que podrían progresar ahora. Otra disposición transitoria sustituiría el actual plus de TMA por el plus de Competencia. Si el primero fuese superior al segundo, la cantidad de éste se mantendría ad personam. Régimen de aplicación de los niveles de competencia: 30 días a partir de la firma del acuerdo. Creación de una comisión de seguimiento para el establecimiento definitivo de los niveles con fecha límite 31 de diciembre del 14. Desaparición del Plus de especial contenido.
- **Productividad/Flexibilidad:** Incremento de los días de presencia por programación (4 días). Desplazamiento de días de libranza 15 días. Mantienen los días de presencia anuales en 214.
- **Reorganización destacamentos:** Regionalización. Implantación sistema on call con excepción de Madrid y Barcelona. Parte Fija 150 € y parte variable 30 € por día con independencia del número de asistencias por día. Excedentes, movilidad geográfica obligatoria a BCN.
- **Subcontratación:** APU, TRENES, CABINAS DE LÍNEA, ALMACÉN BCN, MONTAJE Y DESMONTAJE. Los trabajadores excedentes serán recolocados. No se descartan posibles subcontrataciones además de las anteriormente citadas.

Os seguiremos informando.

Madrid, 15 de enero de 2014