

EL NUEVO ERE PARA TCP DEBE SER NEGOCIADO POR SUS REPRESENTANTES, NO POR OTROS

Todo parece indicar que la dirección de Iberia va a convocarnos a los sindicatos para negociar un **nuevo ERE** en la compañía. Ante este escenario, desde SITCPLA queremos dejar claros cuáles van a ser **nuestros objetivos en esta negociación**:

1. El ERE ha de ser **100% voluntario**. Dada la situación económica de Iberia, que presenta beneficios, no contemplamos otra opción.
2. Además de las **prejubilaciones**, consideramos que sería beneficioso para ambas partes introducir medidas temporales, que han tenido buena acogida en el pasado, tales como la **recolocación diferida y la novación de contrato** (reducción de jornada). Conviene recalcar que dichas opciones tienen coste cero para Iberia.
3. Vamos a trabajar para que las **prejubilaciones vía ERE** sean **compatibles** con el mantenimiento de la posibilidad de acogerse a la **excedencia especial**, para aquellos que así lo deseen.
4. La cantidad a percibir por los TCP que se prejubilén, que estará sujeta a la negociación, ha de ser la máxima posible.
5. Por último, pero lo más importante, **vamos a rechazar por todos los medios a nuestro alcance que se repita la situación del anterior ERE**, en julio de 2014: que **habiendo una mayoría de representantes de los TCP que quería suscribir un acuerdo, la mesa única lo rechazara, y los TCP nos quedáramos sin ERE**.

La reforma laboral de 2013 obliga a negociar los ERE de forma conjunta en las empresas, aunque la integren distintos colectivos, con distintos convenios. La ley impone una mesa única con un máximo de 13 delegados sindicales por la parte social.

La primera prueba de que el nuevo sistema legal tiene graves fallos la sufrimos en julio de 2014: la mayoría de la representación de los TCP, tal y como quedó patente en el Comité de Empresa de Vuelo, queríamos firmar nuestro ERE en la mesa unitaria. Sin embargo, la mayoría de dicha mesa, ajena a los TCP, bloqueó ese acuerdo y nos dejó fuera del famoso ERE 187/14.

Después de lo ocurrido en 2014, acudimos al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), con la intención de evitar futuras intromisiones. Allí propusimos a todos los sindicatos de Iberia pactar un acuerdo por el cual los representantes sindicales aceptaran no inmiscuirse en los ámbitos de colectivos ajenos, respetando las decisiones emanadas de sus delegados. Lo contrario significaría despreciar los resultados democráticos obtenidos en las urnas. Lamentablemente, no hubo acuerdo.

Por muy general que sea un ERE, los ámbitos y los convenios diferenciados siguen existiendo. Además, **un ERE puede firmarse junto a un plan de acompañamiento, que puede incluir modificaciones de nuestro convenio, e incluso un descuelgue del mismo**. *¿Vamos a permitir que sindicatos de otros colectivos nos cambien el convenio, acogiéndose a su mayoría en otros ámbitos, aprovechando la firma de un ERE?*

A menos que exista un compromiso formal de no injerencia en nuestro ámbito por parte de los integrantes de la mesa a 13, nos encontramos con que la historia se puede volver a repetir. Ni los representantes de los TCP debemos condicionar con nuestro voto un ERE para los trabajadores de tierra o los pilotos, **ni vamos a aceptar pacíficamente que una mayoría inexistente en nuestro ámbito decida lo que se nos aplica, o no, a los TCP**. Existe jurisprudencia que avala nuestras tesis y no dudaremos en recurrir a ella donde sea preciso, si fuera necesario.

Cuando pintan bastos no sirve escudarse en los distintos ámbitos de cada uno: a todos nos toca arrimar el hombro, como así lo corroboró la Audiencia Nacional tras el acuerdo de mediación, y el ERE que lo acompañó, dado su carácter perentorio ante la grave crisis que atravesaba Iberia. Sin embargo, el ERE que ahora se abre no tiene tal carácter de urgencia y necesidad, sino que es **meramente organizativo**. Si ahora consentimos que una mayoría ajena a los TCP decida por nosotros, como ya ocurrió en 2014, estaríamos sentando un peligroso precedente para futuros ERE en circunstancias menos favorables, como el caso de una grave crisis del sector del transporte aéreo, tan sensible a la situación económica y a los riesgos geopolíticos.

Por todo ello, queremos dejar bien claro que seremos beligerantes en caso de que el proceso arranque sin plenas garantías de que, tanto la composición de la mesa unitaria, como las decisiones que tome, son acordes con la voluntad democrática de la representación de los TCP, expresada en las urnas. **Impugnaremos la constitución de cualquier mesa que no se comprometa a respetar dichos principios democráticos**. Si la mayoría de la representación de los TCP llega a un acuerdo para el ERE, éste debe firmarse. Si, por el contrario, decide que no, también habrá de respetarse su decisión.

Esta vez sí parece que la dirección de Iberia está interesada en que el ERE incluya al colectivo de TCP. Como **lo que demandamos es absolutamente legal y razonable**, confiamos en que seremos capaces de llegar a un acuerdo que satisfaga a todos para respetar los ámbitos de decisión de cada colectivo, y así poder alcanzar un pacto para el ERE que sea beneficioso para ambas partes.

Seguiremos informando.

Sección Sindical de SITCPLA en Iberia.