

la voz del galley

Nº 80

Cuaderno de opinión de SITCPLA

Sept. 2017

¿POR QUÉ NOS SIGUEN IMPIDIENDO A LOS TCP DECIDIR SOBRE NUESTROS ERE?

En julio de 2014 ya sucedió lo que acaba de volver a ocurrir: sindicatos ajenos a los TCP, o en franca minoría en nuestro colectivo, se entrometen en nuestros asuntos y deciden sacarnos o meternos de los ERE a su antojo, con manifiesto desprecio a la voluntad de los TCP, expresada en las urnas. A diferencia de lo ocurrido en 2014, cuando la dirección de Iberia no movió ni un dedo para incluir a los TCP en el ERE, una posición mimetizada por CCOO y UGT, que lo vetaron con la complicidad de STAVLA, esta vez el guion estaba escrito para que el ERE en Iberia saliera adelante, incluyendo el ERE de los TCP, lo quisiéramos sus representantes o no.

De entrada, las centrales sindicales citadas acapararon la mayoría de los puestos en la mesa de negociación, copando 7 de los 13 posibles, gracias a la connivencia o al miedo, según los casos, de los demás sindicatos. Después se negaron a dotar a la mesa de un sistema de voto ponderado, que hubiera permitido la participación de todos los sindicatos con representación en los comités, cuyo voto hubiera pesado en la misma proporción que su representación obtenida en las urnas. Finalmente se negaron a pactar una cláusula de no injerencia de unos colectivos en los asuntos de otros, como sí han firmado en otras aerolíneas españolas. Esto ha permitido a CCOO y UGT endosarnos a los TCP este ERE, contando únicamente con un 14% cada uno de representación en el Comité de Empresa de Vuelo, dejando fuera a más del 70% de la representación de los TCP. Para mayor recochineo, el ERE de los TCP también ha sido firmado por otros dos sindicatos que carecen de representación en nuestro colectivo, USO y SEPLA. Este comportamiento quiebra los principios democráticos más esenciales. ¿Para qué sirven las elecciones sindicales de los TCP si sus resultados se ignoran a la hora de tomar decisiones sobre nuestro colectivo?

Estas constantes injerencias de sindicatos minoritarios o intrusos en nuestro colectivo se producen debido a varios factores. En primer lugar, toda la legislación laboral está diseñada para favorecer a CCOO y UGT. Esa reforma laboral de 2013, contra la que supuestamente se rebelaron, les ha venido de perlas para apañarse una mesa de negociación a su medida. Porque fue ese cambio legislativo el que impuso la mesa única para negociar los ERE, incluso en empresas, como Iberia, donde existen tres colectivos, cada uno con su convenio. La mesa única puede tener su razón de ser cuando una empresa se enfrenta a una situación de grave crisis y uno de los colectivos integrantes adopta la posición de esto no va conmigo, como ocurrió cuando algunos quisieron escaquearse del



plan de viabilidad que supuso el acuerdo de mediación. La Audiencia Nacional les puso en su sitio, recordándoles que cuando toca arrimar el hombro, todos debemos hacerlo, sin escudarse en argumentos corporativistas.

La situación de Iberia es radicalmente distinta a la de 2013, cuando perdía más de un millón de euros al día. Ahora la dirección planteaba este ERE por “causas técnicas, organizativas y productivas”, que no económicas. Iberia tiene actualmente beneficios y no había razón de urgencia alguna para volver a hurtarnos a los TCP nuestro derecho a tomar decisiones sobre nuestros asuntos, como ya se hizo en el anterior ERE. Estas repetidas injerencias sientan un grave precedente de cara a futuros despidos colectivos – la nueva terminología para los ERE – ya que la ley establece que pueden venir con un plan de acompañamiento bajo el brazo, que incluya modificaciones de convenio o, directamente, descuelgues. SITCPLA ha presentado un recurso ante la Audiencia Nacional con el objetivo de poner coto a estos desmanes, antes de que sea tarde, y los TCP nos encontremos con que sindicatos ajenos a nuestro colectivo, o en franca minoría, nos negocien nuestro convenio por la puerta de atrás de un ERE.

También es el momento de hacer autocrítica: otro de los factores que favorece estas intromisiones radica en el alto grado de fragmentación de la representación de los TCP, que nos resta fuerza. De poco vale quejarse de que tenemos muchos sindicatos, si seguimos votando a muchos sindicatos. La solución está en nuestras manos y es tan sencilla como votar favoreciendo la concentración, en lugar de la dispersión. Nadie tiene una varita mágica para solucionar nuestros problemas, como esperemos que algunos se hayan dado cuenta al bajarse de la comodidad de las redes sociales al duro suelo. La realidad es que a los TCP nos han hurtado la soberanía, por dos veces ya, y es el momento de luchar para reconquistarla, antes de que tengamos que lamentarlo.

CÓMO GESTIONAR UNA AEROLÍNEA DESPRECIANDO A LOS TCP, EN DIEZ PASOS



A pesar de que los TCP somos muchas veces los únicos trabajadores de Iberia que tenemos contacto real con los pasajeros, los ejecutivos de la compañía han diseñado un modelo de empresa en la que los TCP no pintamos nada. Excepto a la hora de exigimos resultados, claro está. El *caso Iberia* constituye un paradigma digno de ser exportado a otras aerolíneas, siempre que quieran fracasar en la gestión de uno de los activos más valiosos con los que cuenta una compañía aérea: sus Tripulantes de Cabina de Pasajeros. Por todo ello, hemos recopilado este decálogo, para que aquellos interesados en emular el fiasco de Iberia en este ámbito lo puedan implantar, con la plena garantía de que estarán minando a quienes más deberían mimar: quienes nos ocupamos del bienestar de los pasajeros, y compartimos largas horas de vuelo con ellos.

1. Despide de manera fulminante a la directora de TCP, que pertenecía al colectivo al cual dirigía, y que había conseguido ganarse su respeto, tras una aciaga etapa de gestión autoritaria.
2. Diseña un organigrama donde la Dirección de TCP, de dirección apenas tenga el nombre.
3. Deja solo la fachada y hazla depender de la Dirección de Clientes, convirtiéndola en mera subdirección.
4. Escoge a alguien para encabezarla que comulgue con este diseño y no te plantees engorrosos problemas de competencias.
5. Aparta a cualquier TCP o sobrecargo de los proyectos para diseñar los interiores de los aviones. Conocen demasiado bien el medio en el que trabajan, así que no interesan: podrían proponer algo que gustara a los pasajeros.
6. Encarga a directivos de tierra la configuración interior de los aviones, y exígeles el uso exclusivo de criterios economicistas, mejor cuanto más alejados del concepto real de confort para los pasajeros.
7. Confía el diseño del servicio a bordo a ejecutivos de tierra, que no tengan ni repajolera idea de lo que es un avión, ni de cómo se trabaja en él.
8. Procura que las ruedas de los carros se atasquen, que los hornos no calienten, que las neveras no enfríen y lo que puedan necesitar los TCP esté siempre en la otra punta del avión. Haz que los TCP tengan que ofrecer el cava caliente en el *welcome drink* con su mejor sonrisa, e intenta convencerles de que su sonrisa lo salva todo: conseguirás cabrearlos aún más.
9. Fulmina a los directivos de relaciones laborales con periodicidad de vértigo, para que no puedan construir vínculos que faciliten las negociaciones con los representantes de los TCP. Al fin y al cabo, los asuntos de los TCP, sus negociaciones y sus condiciones de trabajo te importan un pimiento.
10. Vacía de contenido la Dirección de Personas y atribuye todas las competencias en materia de relaciones laborales a la Dirección de Producción, y pon un piloto a su frente. Ya sabes a quiénes hay que cuidar, por encima de todo...

QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA BANCARROTA DE ALITALIA

Después de sortear dos quiebras, una en 2008 y otra en 2014, con sucesivas aportaciones estatales y de Etihad, en 2016 Alitalia solo retenía el 17% del mercado italiano, mientras que Ryanair se zampaba más del 24% del pastel. Un año después, con 3.000 millones de pérdidas acumulados desde 2009, los dueños de Alitalia plantearon a los sindicatos la necesidad de negociar un plan de viabilidad que evitara la tercera quiebra. A cambio de 2.000 millones de euros de dinero público, los sindicatos llegaron a un preacuerdo que rebajaba significativamente las pretensiones iniciales de los gestores (de 2.000 despidos a 1.600 y de una rebaja salarial del 30% a un 8%) y que permitía mantener viva a Alitalia.

El preacuerdo fue sometido a referéndum entre los trabajadores, [quienes lo rechazaron](#), a pesar de las advertencias del gobierno italiano de que Alitalia se enfrentaba a la bancarrota en caso de hacerlo, [como así efectivamente ocurrió](#), unos días después. Los administradores solicitaron al gobierno el nombramiento de varios comisarios para gestionar la ruina, quienes consiguieron un crédito puente de 600 millones de euros para evitar echar la persiana. Ahora mismo, Alitalia está a la espera de encontrar un comprador. Hasta el momento, se han presentado 10 ofertas no vinculantes. Las vinculantes deberán formalizarse en octubre y la decisión se tomará un mes después. **Ryanair parece ser el candidato más interesado en hacerse con Alitalia**, dada su fuerte implantación en el mercado italiano.

Cuando una empresa pierde dinero a espuertas, sus dueños solo tienen tres opciones: o la reestructuran, o la venden o la cierran. Los capitalistas no están para perder dinero. Los representantes de los trabajadores de Alitalia supieron ver esta situación crítica a la que se enfrentaban, y cogieron el toro por los cuernos, negociando un plan de viabilidad para salvar la compañía. Cuando tienes la responsabilidad de defender los puestos de trabajo de tus compañeros, y te enfrentas a una situación de inminente quiebra, de poco sirve quejarte amargamente de la mala gestión de sus responsables: por mucha razón que lleves, tus lamentos no van a cambiar la realidad a la que te enfrentas, ni pueden eximirte de afrontar tus responsabilidades. Fue lo que hicimos la mayoría de sindicatos en Iberia, y el vuelco que ha dado la compañía a raíz de aquellos acuerdos está a la vista de todos.

Sin embargo, el rechazo de los trabajadores de Alitalia al plan de viabilidad les coloca en una posición muy delicada: de entrada, la empresa está ya en bancarota y, por tanto, en una posición de extrema debilidad para negociar el precio y las condiciones de su venta. El hipotético comprador estará en disposición de exigir mayores ajustes a la plantilla para adquirirla. Además, las ofertas pueden presentarse por la totalidad o por alguna parte de la aerolínea, lo que significa que Alitalia puede acabar troceada, subrogando todo lo subrogable: handling, mantenimiento, etc. Cuando finalice la liquidación y venta de Alitalia, sus trabajadores pueden terminar echando de menos los ajustes que rechazaron. Pero ya será tarde para reclamar aquello que en su día rehusaron.

LA VOLATILIDAD EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SUS PERVERSOS EFECTOS

Los directivos eventuales parecen estar en boga en Iberia. Llevamos 5 directores de recursos humanos, 5, en apenas 6 años, lo que arroja una media de director por un año y pico, más bien un año y poco. Aunque en realidad el paso por Iberia de alguno de ellos se asemeja más al fugaz de las persegidas veraniegas, y se cuenta en meses... Desde que en 2011 el histórico Sergio Turrión dejara libre el puesto en el organigrama, 5 directores, 5, han ocupado la vacante – nunca mejor dicho – de la dirección de recursos humanos en Iberia, un puesto que se rebautizó, hace un par de directivos, con el pomposo título de director de personas, para hacernos creer que los trabajadores de Iberia perdimos la condición de meros recursos – susceptibles de cosificar – para transformarnos en personas *humanas*.

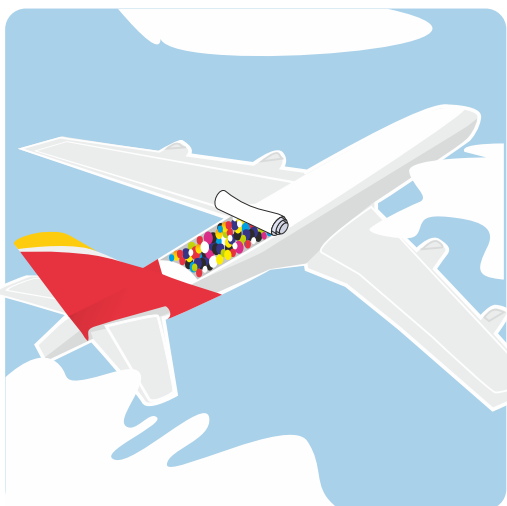
A la vista de la volatilidad que aqueja a los directores de esta área, es lícito deducir que alguien en la cúpula de Iberia, de quien dependen los nombramientos de los directivos al más alto nivel, tiene un problema con los recursos humanos en esta compañía. El problema es que esta inestabilidad se traslada a los escalones inmediatos, porque cada nuevo director tiene la costumbre de nombrar a directivos de su confianza para formar

su equipo, con lo que se produce un efecto dominó que afecta a las diferentes áreas de relaciones laborales existentes en Iberia: TCP, tierra, mantenimiento, pilotos...

Si el objetivo de esta volatilidad es impedir que se establezca una interlocución entre directivos y representantes de los trabajadores digna de tal nombre, un factor imprescindible para encarar las negociaciones con un relativo grado de comunicación y estabilidad, cabe felicitar a sus impulsores: así no hay manera. Si lo que realmente ocurre es que las relaciones laborales son teledirigidas desde la dirección de Producción, y la opinión de quienes ocupan sucesivamente el puesto con vocación de vacante carece de valor, entonces entendemos el continuo trasiego de directivos, que se niegan a representar el papel de poner la cara, y poco más.

Sea como sea, sería conveniente que el nuevo director de personas acabara con este ciclo perverso de inestabilidad, que tanto daña las de por sí complejas relaciones entre la dirección de Iberia y los sindicatos, máxime cuando pronto tendrá que abrirse la negociación del próximo convenio colectivo.

IBERIA, NÚMERO 1 ENLATANDO PASAJEROS

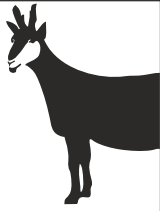


Queremos felicitar efusivamente a los responsables del diseño de interiores de los aviones de Iberia por haber conseguido encumbrar a la compañía al número 1... a la hora de enlatar pasajeros de clase turista. Un rápido vistazo a [Seat Guru](#), una web del grupo Trip Advisor, uno de los sitios más populares a la hora de planificar un viaje, nos permite comprobar que Iberia es campeona no solo en puntualidad, por lo que nos felicitamos, sino enlatando pasajeros en un cilindro metálico. Las comparaciones son odiosas, sobre todo cuando se efectúan con compañías de bajo coste. De medirnos con las “legacy” (British Airways, Lufthansa, KLM-Air France) ya ni hablamos, claro... Las distancias son cortas, pero ninguna aerolínea, ni siquiera Ryanair, se atreve a bajar de un “pitch” de 29 pulgadas. Iberia sí lo hace en el A319 y en el A320, y solo algunas filas del A321 “gozan” de un “pitch” superior, hasta las 30 pulgadas.

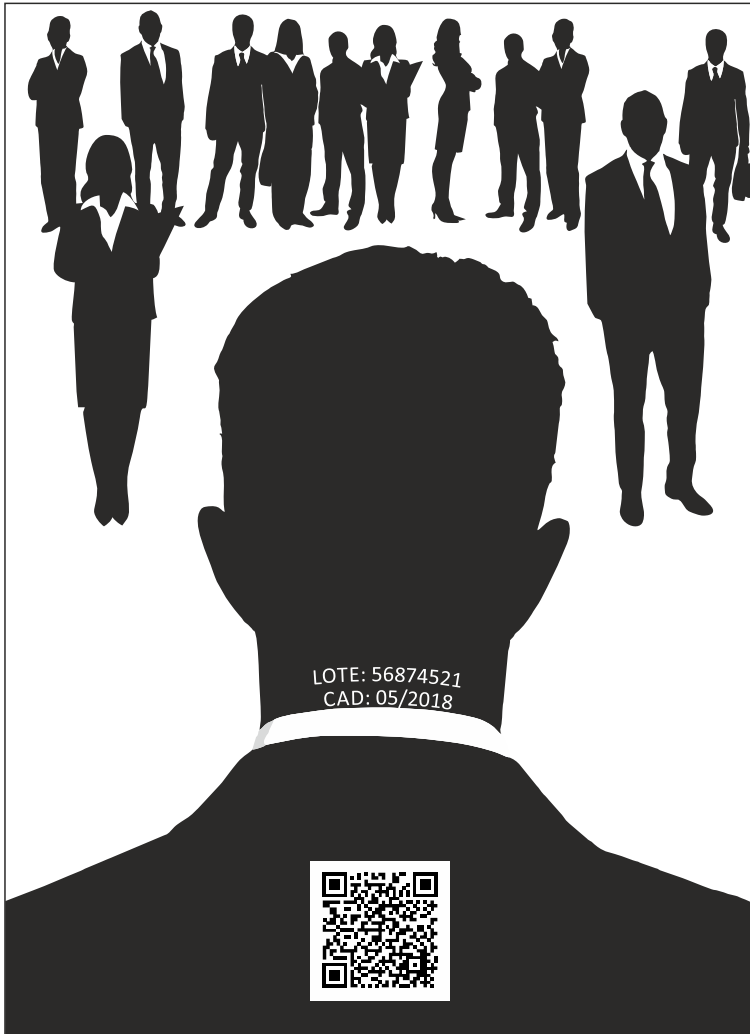
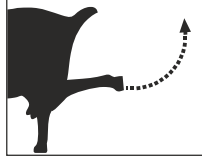
Mientras tanto, ¿qué hace la competencia? La aerolínea número 1 en España por número de pasajeros, Ryanair, anunciaba recientemente que ampliará una pulgada la distancia entre asientos, pasando de 30 a 31, mejorando en una

pulgada el “pitch” más amplio de Iberia. ¿Y cómo responde IAG a estos movimientos? De momento, Iberia ha anunciado que va a [“densificar” los A320](#), añadiendo 9 asientos, y British Airways ha proclamado que planea [reducir en una pulgada](#) el “pitch”, hasta las 29. Es decir, el movimiento inverso a la reina del bajo coste.

¿Conseguirán las compañías “legacy” imponerse a las de bajo coste utilizando sus mismas armas? Nosotros pensamos que no. Bien al contrario, la única estrategia válida para despegarse de la espiral descendente de servicio precarizado del bajo coste consiste en reforzar la calidad del servicio que ofrecemos, no en degradarlo. Es lo que está haciendo KLM, por ejemplo, y no le va nada mal: [más de 1.000 millones](#) de euros de beneficio operativo en 2016. Su consejero delegado lo explica [de este modo](#): “A company cannot have a strategy just based on belt-tightening. Belt-tightening could be good for a short time, but there should be a vision towards what we want to be and what’s our place in the industry and in the landscape.” ¿Hay alguien en Iberia que tenga esa visión de hacia dónde queremos ir?



la koΣ del galley



¡EDICIÓN INTERACTIVA DE LA KOZ DEL GALLEY!

Queremos saber tu opinión acerca del futuro que le espera en Iberia al próximo director de recursos humanos.

Escanea con tu móvil el código QR y ...

¡Accede a nuestra encuesta secreta!

EXECUTIVE USE & THROW: LA ETT DE LOS DIRECTIVOS

¿Para qué gastarse un pastizal en costosos y tortuosos procesos de selección de altos directivos, o pagar un fortunón a escuadrones de "headhunters"? Total, si solo lo necesita para unos cuantos meses...

EXECUTIVE USE & THROW ofrece sus servicios de directivos de alto standing y perfil bajo para ocupar puestos de relumbrón, sin competencias reales detrás. ¿Necesita incorporar un directivo con aparente caché para detentar una vacante? EXECUTIVE USE & THROW le ofrece una amplia panoplia de candidatos para rellenar ese cargo, sin que le incomoden con absurdas exigencias de competencias. ¿Precisa camuflar un nuevo periodo de interinidad con un nombramiento que no le plantee problemas? EXECUTIVE USE & THROW le resuelve la papeleta con ejecutivos desechables, de un solo uso, lo que les confiere una gran funcionalidad: inodoros, insípidos e hidrosolubles, carecen de efectos secundarios y su uso no deja huella.

¡Con EXECUTIVE USE & THROW el plazo nunca será un problema! Disponemos de candidatos para detentar ese puesto, cuya periódica vacante le incomoda, de manera inmediata y con un periodo de familiarización a su organización auténticamente express.

¡Decídase por EXECUTIVE USE & THROW y ahorre tiempo y dinero! Póngase en contacto con nosotros, y uno de nuestros agentes le visitará, de manera discreta, en el lugar que Vd. nos indique. Disponemos de un porfolio de candidatos de gran visibilidad y escasas pretensiones, ideales para rellenar ese puesto cuyas competencias ya han asumido otros directivos, esos sí, de su plena confianza, en su organización.

