

CCOO INFORMA:

ERE 65/17

Desde hace unos meses Iberia venía anunciando, tanto a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras como a los medios de comunicación, su intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo, y para ello tenía reservada y aprobada una partida presupuestaria por parte de IAG.

Como todos sabéis, el pasado 16 de agosto de 2017, la empresa comunicó formalmente a la representación de las trabajadoras y los trabajadores, que se iniciaba el procedimiento legal para el despido colectivo de 955 personas.

El día 24 de agosto comenzó el periodo de consultas, y la empresa nos facilitó la memoria explicativa con las medidas que justificaban este ERE.

Previo a la comunicación oficial de la empresa, CCOO ya había informado a la plantilla de sus exigencias irrenunciables.

Os recordamos que en esos comunicados, nuestras exigencias eran las siguientes: **un ERE voluntario para toda la plantilla, incluidos Fijos a Tiempo Completo, Fijos a Tiempo Parcial y Fijos Discontinuos; la mejora de los importes económicos de las medidas de baja incentivada y prejubilación para todos los colectivos; una garantía de empleo para toda la plantilla; vigencia del ERE hasta el 31 de diciembre de 2019; inclusión en este ERE de la modificación que se realizó en el ERE 187/14 al respecto de la liquidación abonada en el momento de la jubilación, incluidas las cuotas pendientes de abonar a la Mutualidad Loreto por parte de la empresa; la coexistencia de la excedencia especial para el colectivo de TCP con la medida de prejubilación; la modificación de la Disposición Final Quinta del ERE 187/14, y no su eliminación, ya que esto supondría el despido objetivo. Así mismo, hemos pedido que se tenga en cuenta, para el cálculo de la indemnización por baja incentivada o prejubilación en el nuevo ERE, las cantidades derivadas de la compensación por la novación contractual efectuada a los empleados afectados por la movilidad forzosa, en virtud de la Disposición Final Quinta del ERE 187/14; inclusión de una nueva figura de teletrabajo a desarrollar en el próximo convenio colectivo.**

Desde la apertura del periodo de consultas, y después de haber celebrado varias reuniones, ayer día 4 de septiembre se alcanzó un acuerdo y, por tanto, finalizó dicho periodo.

Para CCOO nunca resulta cómoda la negociación de la extinción de puestos de trabajo, aunque sea, como en este caso, de carácter voluntario y, según la empresa, por causas organizativas-económicas. Es por este motivo, que nuestro esfuerzo se ha centrado en conseguir las mejores condiciones para el personal que voluntariamente se acoja a las medidas acordadas, conjugando así mismo que estas extinciones valgan para dotar a la compañía de viabilidad y futuro para el conjunto de la plantilla que permanezca en ella.

Hemos logrado mejoras tales como:

- aplicación del ERE a todo el personal fijo de la compañía (medida que viene siendo reiterada por CCOO desde las negociaciones de los ERE anteriores).
- en el ámbito económico: incremento de las cantidades iniciales para el cálculo de la prejubilación en el colectivo de vuelo en un 1% anual, y el incremento en el cálculo de la baja incentivada, también en vuelo, de como mínimo un 1% para el año 2018 y otro 1% para el año 2019, que se regularizarán en el caso de que la subida pactada en el próximo convenio colectivo supere el 2,01% acumulado en los años 2018 y 2019. En el colectivo de tierra, aseguramos que se regularizarán las cantidades iniciales para el año 2017, con el incremento derivado de la participación en beneficios, en su parte consolidada. También se revalorizarán las cantidades de los años 2018 y 2019 en un 1%, con la posibilidad de regularizarlas si la subida pactada en el próximo convenio colectivo supera el 2,01% acumulado para los años 2018 y 2019.
- modificación de la redacción en la Disposición Final Quinta en lo que respecta a su aplicación, eliminando la unilateralidad de la que disponía la compañía para su aplicación, e incorporando una garantía preferente de retorno para la plantilla afectada en un plazo de 2 años. Se amplía el número de días para el cálculo de la indemnización por despido de 21 a 25.
- incorporación de la figura del teletrabajo dentro de la medida de reducción temporal de jornada, sin perjuicio de lo que se pueda negociar en el futuro al respecto de esta modalidad de trabajo. Esta medida viene siendo reiterada por CCOO ante el interés que suscita para muchos y muchas trabajadoras y trabajadores.
- para el colectivo de TCP, hemos logrado la posibilidad de que puedan acogerse a la medida de prejubilación o de excedencia especial, al coexistir ambas figuras. Este logro permite que el colectivo de TCP se pueda acoger a este ERE, hecho que nos congratula, ya que en el anterior no tuvieron esta posibilidad.

Desde CCOO nos alegramos de que este nuevo ERE sea de aplicación voluntaria para todo el personal fijo de la compañía, considerando una buena noticia que los compañeros TCP y los fijos a tiempo parcial y los fijos discontinuos, tengan la oportunidad de acogerse al mismo, situación que no se produjo en el anterior.

CCOO nos comprometemos a vigilar la correcta aplicación de este ERE y de todos los acuerdos derivados del mismo que podamos alcanzar.

Madrid, 05 de septiembre de 2017