

AGOSTO 2014

NÚMERO 28

BIENVENIDOS AL CAOS

Durante las últimas semanas, esta delegación ha recibido agrias críticas sobre la atención que prestamos a nuestros clientes.

Nunca antes sucedido algo parecido en una compañía que lo ha sido todo en el sector aéreo: expedientes que reflejan la gravedad de los hechos; incidencias muy graves y que esperemos no se vuelvan a repetir por nuestro bien, de nuestros clientes y de nuestros pasajeros.

Todos somos testigos de cómo y de qué manera se asisten a los aviones, los embarques, de cómo se nos envía a varios aviones en pista, para atenderlos "in extremis"; desembarcar vuelos en la terminal interislas al no haber personal por ninguna parte...,etc. En rampa están saturados, desde la imposición por parte de Aena de conectar los grupos en las pasarelas, es imposible cumplir con todos los objetivos y además lo saben. Nuestros pasajeros reciben las maletas con retrasos considerables a causa de la acumulación de aviones pendientes de asistencia, ya que el personal de carga y descarga es claramente insuficiente. Y como colofón, nuestro departamento de equipajes está en crisis, colapsada las 24 horas al día.

Justo se cumple un año del nombramiento de nuestro Delegado, trabajador de la casa y perfecto conocedor de todo lo que se cuece en ella. Nos cuesta mucho creer que haya sido producto de la improvisación.

Nuestros departamentos de programación, ACR 's y demás, confeccionan los turnos con semanas de antelación, los dichosos manhattan son supervisados por nuestras jefaturas una vez plasmados en fotocopias, que pasan de una mesa y otra, los días previos de que, una vez más, cunda el caos.

Nos preguntamos entonces. ¿Qué demonios está sucediendo? ¿Por qué se exige a los trabajador@s alargar su jornada cuando las condiciones de contratación permiten una flexibilidad máxima, suficiente para cubrir cualquier hueco de la programación que lo requiera?

¿Es un acto premeditado quizás, por el cual nuestros clientes, dígame compañías aéreas, huyan desfavoridos y "acudan en busca del auxilio" del tercer operador? O más bien que ante la falta de incentivos y/o de objetivos, se lo estén ahorrando en contratación?

Lo cierto es que los sucesivos ERE'S han dejado una plantilla que ya no sirve ni para cubrir la temporada baja. Nuevamente nos hemos metido en plena temporada y *desgraciadamente no hemos tenido la fuerza suficiente para aglutinar el colectivo de fijos discontinuos que vuelve a ser castigado con una contratación penosa para sus intereses.*

Un centenar de trabajador@s menos y la Empresa sigue manteniendo sus mismas jornadas laborales que en años anteriores.



La temprana e inusual contratación de eventuales en el mes de junio, con peores salarios y por tanto ahorro en costes tampoco ha sido casual. De esta manera el presupuesto para contratación que la dirección en Madrid nos asigna, sigue disminuyendo.

Obedece también a ocultos intereses que benefician a nuestros representantes sindicales, que siguen colaborando a que la elección del personal sea siempre "el más adecuado" (a dedo) y a favor de sus propios afiliados que necesitan de favores para poder seguir medrando. Todo ello, claro está, en detrimento de los intereses y necesidades del resto de la plantilla NO afiliada o perteneciente a otros sindicatos.

La elección de empresas de trabajo temporal tampoco facilita nada la transparencia en la elección de los candidatos/as.

Por nuestra parte y ante la gravedad del momento hemos dirigido un escrito a Delegado y Jefa de Producción recordando su responsabilidad en todo lo sucedido.

Los trabajador@s tenemos que actuar respetando las normas de seguridad; tenemos que evitar colaborar en que la cadena de normas se rompa; desobedecer un procedimiento puede acarrear serias consecuencias. No merece la pena el riesgo.

De nada servirá ser fiel a tu amo; tu amo te sacrificará.

CTA TU SINDICATO

VISITA DEL SECRETARIO GENERAL DE CTA

Javier Fernández asistió al homenaje que los afiliados han dedicado a nuestro compañero prejubilado Antonio Sillero.

La sección sindical de PMI entregó al entrañable compañero Antonio una placa por su dedicación y su labor desde su fundación.

Posteriormente nos hemos reunido para comentar las necesidades de tener un local fuera del aeropuerto y contar con la ayuda de prejubilados que puedan atender a los afiliad@s cuando queden horas por cubrir.

La expulsión de los delegados de CTA Vuelo del sindicato fue también tema de debate.

Desde la sección sindical de PMI se ha pedido en varias ocasiones la convocatoria de una asamblea general.

En su visita, Javier nos informó que se celebrará previsiblemente en otoño próximo.

Nuestro compañero José Ignacio Domínguez decidió presentar la dimisión de Coordinador de la sección de Iberia en PMI y se lo hizo saber al Secretario General por escrito.

Próximamente convocaremos una asamblea para decidir un nuevo coordinador. Aclarar que nuestro compañero José Ignacio sigue en la lucha.

ACUERDO ERE ***** CTA IMPUGNA LA DISPOSICION FINAL QUINTA DEL ERE *****

Los sindicatos CCOO, UGT, USO Y SEPLA firmaron en julio pasado, el Acuerdo de Despido Colectivo para la Extinción de un máximo de 1427 contratos, de los cuales 1183 son medidas para el colectivo de tierra y 244 para pilotos. Los 154 previstos dentro de este Acuerdo Global correspondientes al colectivo de TCP quedaron desafectados. Con relación a Tierra, de los 1183 posibles trabajadores afectados 368 corresponden a la Dirección de Servicios Aeroportuarios, 259 a la Dirección Técnica y 556 a Servicios Corporativos.



Con respecto a las cuatro figuras que contempla este ERE para el colectivo de Tierra: Recolocación Diferidas, Baja Incentivada, Novación Contrato Empleo Estable y Prejubilación.

(Excluyendo de nuevo a los Fijos Discontinuos).

CTA se mostró en desacuerdo por la **NO VOLUNTARIEDAD del ERE, entre otras cosas, en función a las Disposiciones 4ª y 5ª de las medidas firmadas.**

Estas disposiciones contemplan que:

Las medidas aplicadas al colectivo de Tierra en este ERE son compatibles con cualquier otra de flexibilidad interna, de carácter colectivo o individual (por ejemplo, recolocaciones por extinción de su puesto de trabajo), con el objetivo de adaptar la plantilla a las necesidades de la compañía.

La Compañía podrá ofertar recolocaciones en otras áreas, con las modificaciones que conlleve en las condiciones laborales de los trabajadores, entre otras:

- .- Novación a contrato de trabajo a tiempo parcial.
- .- Novación de contrato de trabajo como cambio de Grupo Laboral.
- .- Movilidad geográfica.

En los casos en los que el trabajador rechazase alguna oferta realizada por parte de la empresa, salvo que implique movilidad geográfica, la Comisión de Seguimiento conocerá y confirmará el carácter **EXCENDENTE** del trabajador, en cuyo caso la compañía podrá extinguir su contrato de trabajo **percibiendo una indemnización de 21 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades)**

Asimismo, CTA se manifestó en desacuerdo con lo reflejado en la Disposición tercera que dice que la medida de Prejubilación es incompatible con la realización de actividades laborales, por cuenta propia o ajena, retribuidas o no, que entren en competencia con Iberia, salvo autorización expresa de la Compañía. Igualmente, manifestamos nuestro desacuerdo con que la solicitud de alguna de estas medidas tuviese carácter vinculante e irrevocable (nuestra propuesta fue que la vinculación se diese en el momento de la firma y no de la solicitud).

Finalmente CTA también se mostró en desacuerdo con la pérdida de poder adquisitivo de los colectivos de TCP y de Tierra en la figura de las prejubilaciones y con que esta negociación de Despido Colectivo no se cerrase como Acuerdo Global de todos los colectivos, tal y como se inició; sin interés alguno por parte de la empresa en querer mejorar las medidas aplicables a los TCP.

C.T.A.

COMISIÓN DE TRABAJADORES ASAMBLEARIOS

En Facebook **IBERIA CTAPMI**

EDIFICIO DE MERCANCIAS

MARTES Y VIERNES

DE 10º A 13'30 HRS

971 628835

CUOTAS AFILIADOS 2014

48 € PERSONAL FIJO

35 € PERS. EVENTUAL Y F-D'S

20 € JUBILADOS

ESTAS CUOTAS SON SEMESTRALES

*SALUD LABORAL * HOJAS DE CARGA *

En la última reunión, diciembre 2013, la Inspectora Sra. Barceló dio un plazo de 6 meses para que la empresa acatara la resolución dictada en 2011, por la cual Iberia debía cambiar la organización del departamento para ajustarse a la normativa vigente.

Recordamos que los estudios y evaluaciones sobre el puesto de trabajo fueron realizadas por Personal Técnico de la Seguridad en el Trabajo de la Consellería y que declararon que l@s que allí trabajamos, somos usuari@s de visualización de pantallas.

RD488/97. Lo cual nos concede unas garantías que ni la empresa, ni nuestro Comité de Salud Laboral, formados por CC.OO y U.G.T. han reconocido.

A primeros de julio la Inspectora le pidió a la empresa los plannings diarios de los meses comprendidos entre enero y junio.

La Sra. Barceló pidió nueva documentación, puesto que lo aportado por la empresa no estaba suficientemente cuantificado y tampoco le interesó el dossier de formación. La Jefa de Producción reconoció que no hay suficientes agentes para cubrir el departamento desde el último E.R.E. y por lo tanto nos obliga a trabajar más tiempo del debido según la norma. El incumplimiento es histórico, recordaros que ni se nos asignaba tiempos de descanso para el refrigerio.

El Delegado de Prevención Laboral aseguró que se cumplían los tiempos efectivos de descanso.

CTA persigue que nuestra salud sea tenida en cuenta y por lo tanto se apliquen los descansos. Hemos mantenido que el número máximo de hojas por trabajador y jornada de 8 horas debería de ser de 25 y se acabaría el problema.

Es escandaloso ver como se asignan 32 hojas a personal con 6,7 y con 8 horas. Por las noches un agente puede llegar a hacer 40 hojas.

Con 25 hojas reduces la tensión visual, la atención a la pantalla es menor, el estrés causado por la menor acumulación de carga de trabajo disminuye y creamos puestos de trabajo al tener que repartir el número de hojas con más agentes.

Una vez recibida la nueva documentación requerida por inspección y que solicitamos se nos reenviara, hemos constatado que la empresa sigue incumpliendo la legislación laboral y que los delegados de prevención son marionetas al dictado “del que manda”.

Por nuestra parte hemos enviado una exhaustiva documentación a la Inspectora demostrando las irregularidades y para que de una vez por todas se cumpla la normativa.

Caso aparte y que merece especial atención es el de los chequeos realizados en el aeropuerto por la mutua en el servicio médico. Nos quieren hacer creer que los pertinentes chequeos realizados al personal del departamento están siendo bajo la normativa del R.D. 488/97. Nada más lejos de la realidad.

La empresa ha aprovechado para crear un mal ambiente entre los trabajador@s en contra de CTA, al obligar a bajar a pista a personas que llevaban mucho tiempo sin hacerlo. Como os podéis imaginar nuestros propi@s afiliad@s “han mordido el polvo” mucho antes que otr@s.

Gracias por seguir ahí.



LA SEGURIDAD ES COSA DE TODOS

Estamos alarmados ante las constantes irregularidades que se cometen en la pista, muchos de ellos debidos a una caótica organización del trabajo. Por una parte se nos exige firmar los múltiples procedimientos para que conste que se nos han comunicado y por lo tanto, para cumplirlos.

Por otra parte se nos asignan los aviones que ya “están calzados” y que llevan 15 minutos en tierra.

¿Comprobar F.O.D'S?

¿Chequeos visuales, cuando? ¿A la llegada? Si todavía no tenemos ni la ficha y nos tenemos que desplazar medio aeropuerto para conseguirla.

Bajarnos de un tractor de pushback era hasta hace muy poco una regla de oro que muy pocos se atrevían a incumplir...

Quitar la barra de los tractores era cosa de rampa, “cosa delicada” por los riesgos que entraña y hoy parece una cosa rutinaria entre los coordinadores, que también enchufan grupos, quitan y ponen calzos, etc., etc.

De esas también firmamos y de las de llevar el cinturón puesto y la de no circular a más de 30 km/h por pista y la de circular por y entre el patio de maletas a 15 km/h.....

Sería interesante repasar el Manual de Operaciones Tierra en nuestra web de Ibpróxima de vez en cuando..

Tod@s lo sabemos y sin embargo las incumplimos “por cumplir con nuestro trabajo”

En la teoría todo resulta muy bonito, hasta estamos intentando llegar a ser una empresa seria con procedimientos.

Todo se queda en un escaparate y algo más importante. Nuestra firma y con ella, nuestra responsabilidad.

No caigamos en la trampa, “la des-organización del trabajo” es cosa de ellos. A nosotros nos toca cumplir las normas.

Estaremos atentos en defensa de cualquiera que sea advertido o represaliado por cumplirlas, como por ejemplo, recibir órdenes contrarias.

SATE: UN EJEMPLO PARA TOD@S

A principios de Julio los trabajador@s anunciaron la decisión del Comité de UFS (SATE) de convocar a una huelga para el primer fin de semana de agosto en el aeropuerto de PMI.

Previamente habían llegado a un acuerdo en el TAMIB en el mes de abril, el cual la empresa había firmado y posteriormente ignorado en su totalidad.

Luego llegó el maldito sábado de julio, en el que varios hipódromos se colapsaron y obligaron a hacer un esfuerzo a todos los operadores de handling y a los propios trabajadores del SATE.

4500 maletas se quedaron retenidas en nuestras dependencias, durante días, hasta que pudieron ser enviadas a sus respectivos domicilios u hoteles.

Los trabajadores denunciaban que las piezas no se estaban renovando y que el material estaba caducado y que, lo ocurrido finalmente, era previsible.

La unidad demostrada por los trabajadores y estos con el comité dio sus frutos con el nuevo acuerdo que recoge todas las justas reivindicaciones.

Entre ellas

- Fecha tope para el pago de extras(Verano e invierno)
- Prórroga del plazo para la obtención del permiso de conducir hasta 2015
- Adquisición de un nivel 3 de progresión económica para trabajadores que acrediten más de tres años y no tengan un acuerdo por encima del convenio.
- Reconocimiento de categorías reclamadas.
- Aplicación del Convenio de handling para los trabajadores informáticos en iguales condiciones que el resto de la plantilla.
- Publicación mensual del cuadrante de servicios sin posibilidad de cambios arbitrarios por parte de la empresa.
- Los cuadrantes de servicio observaran inexcusablemente el módulo de 6 días de trabajo y 2 días de descanso en turnos de mañana, tarde y noche salvo la aplicación excepcional de la cobertura de vacaciones.
- Obligatoriedad por parte de la empresa de mantener una reunión mensual con el comité.

Una vez más se demuestra que el PROTAGONISMO de trabajadores y trabajadoras y la UNIDAD DE ACCIÓN, es posible conquistar y mantener derechos. Este acuerdo ha sido posible gracias a los delegados de CTA, CGT y USO que han unido esfuerzos y han luchado para conseguirlo.

Agradecemos la participación de Jaime Bueno y a Alex Juárez, miembros del gabinete jurídico de nuestro sindicato por el interés demostrado.

¡¡ CLARO QUE SE PUEDE!!



HABLEMOS DEL CONVENIO / NÓMINAS

Vamos a intentar aclarar nuestro “farragoso” Convenio Colectivo e intentar aclarar temas como la nómina.

Debido a la complejidad de grupos laborales, categorías, niveles etc. es imposible poder resumirlo en unos artículos de la revista. Lo mejor es que os paséis por la página web y os lo descarguéis en vuestro ordenador.

<http://sindicatoceta.es/>

Observamos que ya no se contabilizan el número de horas/días en algunos pluses en las nóminas, resultando más difícil su interpretación.

Nos llama la atención que en la última nómina de julio, viene el plus de antigüedad segregado en dos partes, algo que según los acuerdos firmados por los sindicatos mayoritarios, deberían de entrar en vigor en Enero del 2016. Estamos comprobando con nuestros abogados la posible ilegalidad.

Preguntaremos en próxima reunión con la empresa y sacaremos ambos temas en el próximo comité.

Hay que comprobar que el plus de transporte laboral (Clave 55) lo estéis cobrando debidamente cada día que acudáis a trabajar. Su valor es de 6,00 €.

El plus adicional de Madrugue, (Clave 110/Clave 126) en turnos que comiencen entre las 3 y las 06'55 hrs. Valor 6,02 €.

La dieta (Clave 54) Desayunos y comidas. Valor 6,02 €

El plus de salida de aviones (Clave 51) se paga íntegramente, con un día es suficiente para cobrarlo y su valor es de 31,80 €

El plus de asistencia (Clave 176) su valor 53,70 € y no se cobra si has faltado al trabajo o has pedido un permiso por paternidad o has necesitado días por ingreso clínico de familiares, padres, madres, hijos.

Existen otros pluses que el personal de nuevo ingreso como, plus de residencia ya no se cobrarán excepto “ad-personam”.

En cuanto a tiempo de refrigerios/comidas los turnos de 8 o más horas entre las 09,00 y las 13,29 hrs y entre las 18 y 20,29 hrs tienen 45 minutos de comida/cena.

Seguiremos informando.