

La dirección comunica el inicio de un nuevo ERE

La dirección de Iberia nos comunicó ayer, 16 de agosto, su intención de comenzar un periodo de consultas con los sindicatos, con el fin de **iniciar un nuevo despido colectivo** (la nueva terminología legal para designar a los ERE). Dicho despido colectivo podría afectar hasta un máximo de **960 trabajadores** de la compañía, una cifra que la dirección no desglosa por colectivos.

Los sindicatos tenemos un **plazo de 7 días** para decidir si vamos a encarar la negociación a través de las secciones sindicales, o a través de los representantes unitarios. También disponemos de ese plazo legal para **designar y constituir la comisión negociadora**, que funcionará como un órgano colegiado y cuyo **número máximo es de 13 miembros**.

Como ya advertimos en nuestro [comunicado del 17 de julio](#), SITCPLA hará cuanto esté en nuestras manos para evitar que suceda lo que ocurrió en el anterior ERE, en julio de 2014: **que habiendo una mayoría de representantes de los TCP que quería suscribir un acuerdo, la mesa única lo rechazó, y los TCP nos quedamos sin ERE.**

Es la ley la que establece el número máximo de 13 miembros por la parte social en la mesa unitaria, que ahora debe negociar los ERE de manera global para toda la empresa, y no por franjas o colectivos. Eso, al menos, de manera formal. En realidad, todos sabemos que los representantes de cada colectivo negocian lo que les compete, como es lo lógico. Máxime en un **ERE voluntario** como el actual, en una empresa que presenta beneficios, y que responde a **causas técnicas, organizativas y productivas**. Un contexto bien distinto al ERE del acuerdo de mediación en 2013.

Sin embargo, por muy globales que deban ser los ERE con la nueva legislación, los ámbitos y los convenios diferenciados siguen existiendo. Además, **un ERE podría firmarse junto a un plan de acompañamiento, que puede incluir modificaciones de nuestro convenio, e incluso un descuelgue del mismo**. Un riesgo que debemos evitar a toda costa, **manteniendo el ámbito de decisiones que afectan a nuestro colectivo en nuestros representantes**. Esta opción es la única que atiende a la lógica y, al mismo tiempo, respeta la voluntad democrática de los TCP, plasmada en las urnas.

Para evitar intromisiones de otros colectivos en nuestro ámbito, que nos dejaron a los TCP como el único colectivo sin ERE voluntario, **SITCPLA promoverá que la mesa se dote de una cláusula de salvaguarda, mediante la adopción de un compromiso formal de no injerencia en ámbitos ajenos por parte de los integrantes de la mesa a 13.**

Además, SITCPLA propondrá que todas las secciones sindicales representadas en los comités de empresa cuenten con un **voto ponderado**, de tal modo que cada sección represente, negocie y decida sobre las materias de su exclusivo ámbito, de manera

proporcional a los votos que obtuvieron en las urnas. Esta sería la manera democrática de funcionar.

De no alcanzarse un pacto en este sentido, u otro análogo que respete la voluntad de los electores, SITCPLA se reserva todas las herramientas que en Derecho nos asistan para procurar que únicamente los representantes de los TCP decidan por los TCP.

Si la mayoría de la representación de los TCP llega a un acuerdo para el ERE, éste deberá firmarse. Si, por el contrario, decide que no, también habrá de respetarse su decisión.

Seguiremos informando.

Sección Sindical de SITCPLA en Iberia.