

PLAN DE TRANSFORMACIÓN DE IBERIA

Vivimos con gran preocupación la complicada situación actual de Iberia, y más aún el pésimo cariz que están tomando las posturas enfrentadas tanto de la Dirección de la compañía como de los sindicatos mayoritarios a raíz del llamado Plan de Transformación presentado por la primera.

El Plan de Transformación no supone una apuesta valiente de futuro para la compañía, ni desde luego puede ser ilusionante para los trabajadores al centrar todo su peso en una reducción de costes a través de disminución de salarios y eliminación de empleos. La compañía se encoge, pierde actividad, y sigue sin sufrir una verdadera transformación en el modo de hacer las cosas. No es pues de extrañar el rechazo que provoca.

Hubiese sido bueno que en el diseño del Plan hubiesen participado los colectivos fundamentales de la compañía, y que hubieran tenido un peso relevante las opiniones de los distintos escalones directivos y mandos intermedios, que son los que mejor conocen de que adolece Iberia y cuales son sus puntos fuertes.

Iberia se debe reestructurar con respeto hacia sus trabajadores, los principales interesados en que la compañía tenga futuro. Igual que existe una responsabilidad con los accionistas, existe una responsabilidad con los trabajadores que debe tenerse en cuenta en las negociaciones, y que el Plan de Transformación parece no contemplar.

Las negociaciones deberían afrontarse con madurez, estudiando críticamente los informes y documentación que se han usado para confeccionar el Plan, valorando si sus objetivos son razonables y cual es la mejor manera de alcanzarlos, planteando alternativas, y acordando finalmente las medidas más adecuadas y respetuosas para todas las partes.

Se suele poner como modelo exitoso a British Airways por haber pasado por un proceso traumático similar. Sería un buen punto de partida estudiar los convenios laborales de la británica para determinar si realmente Iberia está tan alejada del mercado como se expone.

Como parte de las negociaciones deberían acordarse también contrapartidas al esfuerzo económico de los trabajadores, como participación en beneficios futuros, modificaciones graduales en convenios, desvinculaciones no traumáticas, y suprimir cualquier tipo de "bonus" de la alta dirección y sindicatos mayoritarios ligado a la implementación del Plan de Transformación.

Mientras tanto, la Dirección podría implantar de manera inmediata medidas que no necesiten el acuerdo de los sindicatos, que afecten al modo de funcionamiento y gestión, y que transmitan claramente al mercado que cree en el futuro de la compañía. Asumir su responsabilidad, transmitir credibilidad, predicar y liderar con el ejemplo.

Esperamos que finalmente se imponga la cordura y el sentido común, y que se abandonen políticas de confrontación, por el bien de todos y el futuro de Iberia. El compromiso de ATCA seguirá siendo el de informar al colectivo de cuadros y mandos intermedios al que pretende representar.

Junta Directiva