

La dirección de BABCOCK FLEET vive en un mundo paralelo

Tras la publicación del comunicado de prensa de la dirección de BABCOCK FLEET, desde el Sindicato Libre de Trabajadores Aéreos (SLTA) nos vemos en la obligación de contestar y poner negro sobre blanco las espurias intenciones de la empresa de dividir a los trabajadores y dar información falsa a la opinión pública.

En primer lugar, las manifestaciones y movilizaciones que se están llevando a cabo desde el pasado martes 15 de noviembre en los principales centros de mantenimiento de la compañía en Alicante, Albacete y Salamanca han sido organizadas por el Comité de Empresa de BABCOCK FLEET, en el cual están representados todos los colectivos que forman la compañía: Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, ingenieros, personal de logística y almacén y administrativos, entre otros. Ya desde su encabezamiento la empresa intenta cargar toda la responsabilidad sobre un único colectivo de la compañía olvidando, una vez más, a gran parte de esta cuya situación laboral es aún más precaria.

En el primer punto de su comunicado, BABCOCK ESPAÑA (compañía matriz a la que pertenece BABCOCK FLEET) indica que *“Nuestros profesionales disfrutaban de unas condiciones salariales y laborales privilegiadas en comparación con el resto de las empresas del sector de trabajos aéreos y emergencias”*. **Esta afirmación es totalmente falsa**, ya que otras empresas del sector de Mantenimiento de Aeronaves (MRO) tienen convenios con tablas salariales superiores económicamente. Resaltamos aquí que las tablas salariales de BABCOCK FLEET datan del Convenio Colectivo de INAER que fue firmado en 2015, **tablas que llevan congeladas desde dicha fecha**.

Esta afirmación acerca de las condiciones laborales es aún más irreal si comparamos los sueldos del personal de estructura, **cuyos salarios están bastante por debajo de la media del sector, con una nula progresión profesional** y una falta de recompensa por los años trabajados como pueden ser el reconocimiento de la antigüedad en sus nóminas, además de unas dietas por desplazamiento inferiores a otros colectivos de la empresa. A dichos colectivos de estructura la empresa reconoce que esas condiciones son injustas, pero tampoco ha puesto solución en la negociación del nuevo convenio colectivo.

En cuanto a las condiciones laborales, desde la firma del convenio BABCOCK FLEET ha incumplido el mismo de manera continua, **habiendo sido llevada a los tribunales tales como la Audiencia Nacional o el Tribunal Supremo** por incumplimientos en el pago de salarios, horas extra, excesos de jornada o el cambio de tipo de alojamiento al cual tienen derecho los empleados según convenio. No es extraño en otras compañías llegar a acuerdos entre empresa y empleados acerca de la concreción horaria, reducciones de jornada, tiempos de vacaciones o jornada intensiva, temas todos ellos que la empresa deniega por sistema aún a sabiendas que mejorarían las condiciones laborales y la productividad en la empresa.

En su segundo punto, afirma BABCOCK que *“Nuestros Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (TMA) han tenido un aumento medio en sus retribuciones del 14,82% en los últimos tres años, con una retribución anual muy superior a la media nacional.”* En este punto es donde la empresa intenta retorcer la realidad y los datos en su propio beneficio, intentando confundir a la opinión pública. Para poner todo en situación, queremos explicar que en el Convenio Colectivo de la empresa, los TMA ascienden de categoría después de cierto tiempo en la empresa y tras pasar un examen de nivel, condiciones ambas que no se dan en otras empresas del sector, siendo estos exámenes totalmente arbitrarios y que suponen que la carrera profesional de este colectivo sea superior a los 20 años desde la categoría más alta a la más baja. La media de dicha carrera profesional en otras empresas del sector es de 15 años.

Sindicato Libre de Trabajadores Aéreos

Año 2022

NOVIEMBRE

N
O
T
A
D
E
P
R
E
N
S
A

Pues bien, en BABCOCK FLEET desde el año 2015 hasta el año 2020 no se llevó a cabo **ningún cambio de categoría o examen de nivel por decisión unilateral de la compañía**, circunstancia que llevó a una demanda ante la cual el Tribunal Supremo dio la razón a la parte social en 2020 y obligó a BABCOCK FLEET a realizar dichos exámenes. El Comité de Empresa en este punto **tuvo que dar por perdido el carácter retroactivo económico** para que los trabajadores tuvieran derecho a cambiar de categoría según Convenio.

Estos ascensos son los que la empresa denomina “aumento en sus retribuciones”, cuando no son ni más ni menos que el desarrollo de la carrera profesional de cualquier empleado, y dichos **salarios llevan congelados ya 7 años**, ya que las tablas datan de 2015 y no han sufrido ninguna actualización desde entonces, con el perjuicio resultante de la subida del IPC desde esa fecha, que a día de hoy se traduce en una pérdida de poder económico del 19%. Esta situación es una prueba más de la falta de rigor y la nefasta gestión de RR.HH de la compañía y de su CEO Ángel Rodero a la cabeza.

Finalmente, en el tercer punto el comunicado indica que “*el 98 % de los trabajadores tienen contrato indefinido*”. Efectivamente, gran parte de la empresa tiene contrato indefinido, pero una parte son fijos discontinuos ya que sólo se les contrata para las campañas de incendios forestales del verano. Estos trabajadores tienen una formación inicial muy alta y formación continua con un coste altísimo, siendo unos especialistas con una cualificación profesional extremadamente alta y con grandes responsabilidades en sus tareas, y por tanto debería presuponerse que una compañía multinacional como BABCOCK tuviera una política de retención de talento por parte de la empresa. En cambio nos encontramos con una dirección que hace justamente lo contrario, pisoteando los derechos de los trabajadores, firmados y comprometidos en el Convenio de 2015, que han llevado a que **en los últimos tres años hayan abandonado la empresa más de 150 de estos profesionales**. Sobre una plantilla de alrededor de 600 empleados, esto supone un 25% de la misma, un porcentaje que ninguna compañía con un mínimo de interés en dar un servicio de calidad y seguro y con perspectivas de futuro se pudiera permitir.

Esta situación además ha convertido a BABCOCK en una escuela gratuita y cantera de profesionales para otras empresas tanto nacionales e internacionales del sector de trabajos aéreos y mantenimiento de aeronaves.

Desde el Sindicato SLTA, integrante junto con ASETMA, UGT y CCOO del Comité de Empresa de BABCOCK FLEET, **seguiremos pidiendo y movilizándonos para que las tablas salariales de la totalidad de los trabajadores sean actualizadas a razón del aumento de la carestía de vida de estos últimos siete años.**

No consentiremos que los derechos de los trabajadores sean pisoteados como han intentado estos últimos siete años bajo el mando de BABCOCK y su CEO Ángel Rodero, y es por ello por lo que queremos unos interlocutores válidos del nuevo propietario **ANCALA PARTNERS**, que ha adquirido la empresa, y hacerles conocedores y partícipes de la pésima situación actual de la totalidad de la plantilla.

SLTA Comunicación