

XXI CONVENIO COLECTIVO

28ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En esta reunión del 30 de mayo, tocaba ahondar en el Sistema de Autorizaciones que pretenden implantar como marco regulatorio para los TMA en sustitución del actual NOL.

Nos comunican que esta nueva presentación recopila todo lo entregado anteriormente y profundiza en el análisis del **AQCESS** (Sistema de habilitación de competencias de autorización y cualificación para la seguridad).

Nuestros deseos de «informar sobre las jugosas novedades» respecto a este asunto nos los tenemos que guardar para más adelante puesto que, dado que el tema *suscita mucho interés y debate*, no dio tiempo al desarrollo completo de la presentación, y por tanto hoy solo podemos contar que prácticamente todo lo expuesto ayer ya se debatió el 28 de febrero en la 17ª reunión.

Recordamos a continuación lo comunicado anteriormente:

- Si los estándares de calidad y seguridad del Mercado se consiguen, la carga de trabajo se incrementará, se necesitará más personal autorizado y aumentará la oportunidad de desarrollo, creando así una carrera profesional para los TMA.
- Sistema totalmente transparente en el cual todos los trabajadores y sus mandos serán conscientes de las funciones para las que están capacitados.
- Plan de Formación atendiendo a las necesidades del Negocio.
- La decisión de qué tarea o función requiere una autorización, recae en EASA, los clientes, el Negocio, y Calidad y no será una lista cerrada aunque será bastante estable. El número de modificaciones será escaso.
- Para poder obtener estas autorizaciones, los TMA deberán tener una formación específica y experiencia práctica reciente con respecto a dichas tareas o funciones y un número determinado de repeticiones de las mismas para asegurar su competencia.
- Para mantener una autorización un TMA tendrá que mantener actualizada su formación, realizar la tarea un número de veces en un periodo determinado, superar la evaluación regulatoria y no tener una no conformidad, error de calidad o mala conducta que provoque un impacto en seguridad, coste o nivel de servicio al cliente.

Algo novedoso fue el debate acerca de la figura del TMA Jefe.

En un principio se nos dijo que a los TMA Jefes no les era de aplicación el nuevo sistema de Grados que será sustituto del Nivel de Competencia, pero posteriormente matizaron y dijeron sí, y que se presentará para este convenio una nueva regulación de las funciones a desempeñar ya que entienden que éstas deben estar más dirigidas a la gestión en general y a la coordinación de los grupos de trabajo.

No queda de momento muy claro el encaje de los TMA Jefes en el escalado de Grados, pero sí manifestaron que debido a que tendrán nuevas funciones que desempeñar, es evidente la imposibilidad de cumplir los requisitos del nuevo sistema de autorizaciones.

A la pregunta de que si las pretensiones de la empresa eran sacar a los TMA Jefes de convenio, la respuesta fue que no se contempla esa posibilidad en este momento, ni es objeto de la negociación de este convenio.

También es nueva información la siguiente:

El AQCESS reemplazará al actual NOL.

Para las nuevas contrataciones se aplicaran las condiciones de este nuevo sistema.

Todos los TMA tendrán un plazo de tiempo para poder cumplir los requisitos necesarios para mantener el grado que en un principio se les asigne, teniendo en cuenta la siguiente equivalencia de transición del NOL a AQCESS:

AQCESS	Nivel Salarial	Nivel NOL
TMA Jefe	Hasta el 15	
Grado 5	12	
Grado 4	12	ALTO
Grado 3	Hasta el 11	DESTACADO
Grado 2	Hasta el 8	BÁSICO
Grado 1	Hasta el 4	

Pasado el plazo, se aplicarán las condiciones del nuevo sistema.

El derecho *ad personam* adquirido para la progresión de nivel salarial se mantendrá invariable.

En caso de un TMA cumpla los requisitos para subir de grado, se aplicará desde el momento del cumplimiento.

Preguntamos si todos los talleres/secciones/departamentos serán susceptibles de albergar TMA's de grado 5, y la contundente respuesta fue que NO.

A la pregunta de cuántas y qué tipo de autorizaciones serán necesarias para acceder al Grado 5, nos responderán el próximo día.

Queda también pendiente la explicación de los requisitos que condicionarán la adscripción a los diferentes grados, y el método que se definirá para el *progreso o el retroceso* entre ellos.

Preguntamos que cómo se remunerarán los diferentes Grados y contestaron que eso dependerá de lo que se acuerde en la negociación.

Han estimado que la implantación de este sistema supondrá una mejora de 960000€ anuales en los resultados, y que por tanto ese es el dinero que se ofrece si se acepta la medida.

Dos reuniones por de cada una de las siete medidas de productividad que en la anterior reunión se dijo que había que empezar a hablar *en serio*, suponen catorce semanas más de reuniones oficiales.

Éstas, sumadas a las que se consumirán debido a los enconados debates que indudablemente todos los sindicatos querrán mantener para defender el repertorio de medidas consensuadas por la parte social, añadiendo también las que se deberán emplear para que la empresa entregue su valoración de algunas propuestas a las que aun no ha dado respuesta, dan como resultado que la recta final se antoje tan kilométrica, que la insulsa letanía mensual de la prórroga de la ultraactividad amenace con acompañarnos hasta las fechas en las que dudamos si tirar o no tirar, el turrón del año pasado.

En las reuniones de los jueves no se avanza. En las otras nos cuentan que sí.

Próxima reunión el jueves 6 de junio a las 10:30H (más o menos). Seguiremos informando.

somosiberia@gmail.com

SOMOS