

XXI CONVENIO COLECTIVO

31ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Continuamos en la reunión del 20 de junio con el tira y afloja sobre lo que quiere la empresa con respecto al AQCESS de Mantenimiento y la ampliación de funciones para Administrativos y Servicios Auxiliares, y lo que cada organización sindical considera negociable al respecto de estas medidas.

Se debate sobre la adscripción automática al Nivel 6 a los poseedores de la LMA.

En el XVI C.C se introdujo dicha adscripción automática y no se requerían habilitaciones para acceder directamente a ello pero en el XVII C.C. se añadió un párrafo donde se establecía como condición el tener habilitación tipo para las flotas mantenidas por Iberia.

Se hablo de subsanar ese paso atrás que se dio en la negociación de ese convenio, otorgando más peso específico a la posesión de la LMA requiriendo que se asigne un nivel salarial más alto, tanto a los TMA de nueva entrada como a los que ya forman parte de la plantilla y obtienen la licencia.

Solicitamos como algo fundamental para seguir adelante con la negociación del AQCESS, un listado de personal encuadrado en los diferentes niveles de competencia y una relación de los certificadores existentes en la actualidad y desglosado por centros de trabajo.

Novedades sobre AQCESS:

- La empresa manifiesta que **la piedra angular del AQCESS** es que se sustenta en las necesidades de producción y por ello las adscripciones de los TMA a los diferentes Grados estará **en función de la carga de trabajo** de cada Taller/Sección/Departamento.

- **Profundizan en la explicación de la nueva figura llamada Production Trainer.**

Trabjará en estrecha colaboración con el TMA Jefe. Colaborador esencial con Calidad y LEAN.

La parte más técnica del taller estará centralizada en esta figura y deberá ser experto en el desarrollo de las tareas que allí se desempeñen, e ineludiblemente deberá tener un porcentaje de más del 80% en el cumplimiento de las tareas definidas en la skill matrix.

Llevará a cabo la realización de los documentos pertinentes para la estandarización de los procesos del taller.

Tendrá formación específica en la mejora continua (LEAN). Analizará las causas-raíz de las no conformidades que detecten los auditores, así como los SMS.

Conocimientos de inglés a nivel no solo de leer e interpretar documentos técnicos, sino capacidad de escribir textos más allá de los meramente normalizados.

Deberá tener dotes didácticas, definirá la formación necesaria en el taller y la impartirá.

No será requisito indispensable estar en posesión de la LMA.

Estará adscrito al grado 4

- Las funciones de los TMA Jefes se focalizarán en la coordinación de los equipos de trabajo y en la gestión de los recursos humanos.

Se abre la posibilidad de que obtengan retribuciones adicionales ligadas a consecución de objetivos.

Estarán adscritos al grado 4.

Respecto al Production Trainer, nos parece que el nivel de experiencia, los conocimientos técnicos, la formación que va a necesitar y las funciones que desempeñará, son sobrados motivos como para **que sea encuadrado en el Grado 5** de manera que esta nueva figura pudiera servir para que, tal y como requerimos en la pasada reunión, con independencia de la posesión de la LMA, «*se reconozca la valía del TMA para poder progresar hasta el máximo Grado*».

Completamente inasumible nos parece las pretensiones de la empresa acerca de los TMA Jefe.

Dicen que no pretenden sacarlos de Convenio, pero la retribución en función de objetivos y no contemplada en la tabla salarial, nos parece un paso en ese sentido.

Vaciar de contenido técnico a esta figura, que hoy se sitúa en la cúspide de la carrera profesional, nos parece una agresión hacia un colectivo que actualmente y en buena medida ejerce la profesión vocacionalmente y con afán de ampliar continuamente sus conocimientos técnicos.

Ya lo vienen haciendo *de facto*, encomendándoles tareas que poco tienen que ver con las funciones recogidas en el actual Convenio, y ahora procuran dejarlo por escrito en el nuevo.

En cuanto a DSA, preguntan que sí seguro que no nos gusta que se extiendan las funciones de los AGSA a los administrativos de puerta de embarque y coordinadores.

Como en la reunión anterior se rechazó con unanimidad la pretensión de la manipulación de equipajes por parte de los administrativos.

Manifiesta la empresa que lo que proponen es que todas esas funciones propias del grupo laboral AGSA, las puedan llevar a cabo los administrativos de forma puntual en las ocasiones que sea necesarias para mejorar la eficiencia en el servicio al cliente.

Desde SOMOS replicamos que, una vez recogido en Convenio, lo puntual se convertirá en habitual y que la eficiencia que argumentan es un eufemismo que esconde ahorro de costes en materia salarial y que finalmente supondrá destrucción de empleo.

Tras la intervención de algunas organizaciones sindicales, en el sentido de que si se emplean medios que no suponga la manipulación ni el transporte de objetos pesados, el trabajo de mover y adecuar los tótems, gálibos, tensabarriers y elementos publicitarios, se vislumbra que serán unas funciones propias de los administrativos del área de facturación y embarque.

También se divisa en el horizonte, al coordinador encargándose del Pushback manejando el Mototok y colocando calzos y conos.

Nosotros manifestamos que lo único que nos parece asumible de toda esta ampliación de funciones, tras las explicaciones en detalle pertinentes, es la venta de productos auxiliares (cambios de asiento, cobro por exceso de equipaje, etc).

Con catastrófico retraso se acomete la negociación de los jueves en materia de Mantenimiento.

Con pocos *cuartos* encima de la mesa para resarcir los perjuicios del XX C.C. vinculados a un aumento de productividad intolerable.

Próxima reunión oficial el jueves 27 de junio. Seguiremos informando.

somosiberia@gmail.com

SOMOS
Por un Convenio JUSTO