

COMUNICACIÓN PLAN DE 100 DIAS

El viernes 12 de abril, el Director General Comercial y Clientes ha reunido a la mayor parte del personal de su plantilla junto a su equipo directivo para comunicar los avances del Plan de acción comercial de 100 días, la transformación del área de Carga, el impacto del ERE y la nueva organización en esta Dirección.

El acto ha comenzado con una introducción del nuevo Consejero Delegado de la compañía, quien ha hecho una breve referencia a la dura y conflictiva situación de los últimos meses, reconociendo que el acuerdo firmado del mediador ha sido un paso importante. Sin embargo, no puede ser el único y ha pedido un esfuerzo adicional de los trabajadores para sacar esta compañía hacia adelante.

En lo que respecta a la Carga, ha sido Ignacio Díez Barturen el encargado de esbozar la transformación que ya ha comenzado como consecuencia de la constitución de IAGC Limited hace dos años y de la externalización de determinadas áreas. Se estima que la transferencia al órgano central será de unas 400 personas y habrá un excedente de 235, sin aportar más detalles.

Después, cada uno de los Directivos del área comercial han ido enumerando tanto los logros como nuevas medidas que se van a ir implantando en el marco del Plan Comercial actual.

Una de las intervenciones más esperadas era la del Director de Recursos Humanos en relación con el ERE y su desarrollo. Ha remarcado que el acuerdo del mediador es vinculante para todos los colectivos y nos ha recordado las medidas salariales que ya conocemos que han sido implantadas en la nómina de abril: la reducción del 7% para Tierra, no regularización del IPC, congelación antigüedad y deslizamientos, cuya efectividad es desde el 15 de marzo y su regularización se realizará en la paga de julio.

En cuanto a las medidas de productividad pendientes de cerrar al 15 de abril, ha mencionado que la negociación está siendo muy difícil, que aunque se han abierto 3 mesas: General, Handling y Mantenimiento, es un convenio global que afecta al conjunto. Como no se avanza posiblemente se llegue a la aplicación de un 4% más de reducción. Necesitan rentabilizar la actividad para poderse presentar a los concursos en aeropuertos a niveles de la competencia.

Respecto al ERE, ha sido autorizada la prórroga hasta finales del 2015. Nos dicen que han modificado el reparto de salidas por Direcciones en relación con la inicial. El primer instrumento de salidas son las prejubilaciones, después las bajas incentivadas y más adelante, el resto de modalidades que recogía el ERE 72/01. En esta semana han recogido solicitudes "voluntarias" para tantear la cobertura de sus previsiones. Si no se cubriera el objetivo pasarían a ser de forma "obligatoria" las prejubilaciones. La fecha de primera salida de prejubilados sería el 19 de abril y posteriormente cada 15 días, pero esto puede variar en función de las necesidades funcionales y organizativas de cada área. En definitiva, les interesa realizarlo lo antes posible pero dentro de un orden.

El excedente en la Dirección Comercial sería de 259 personas y en Carga de 235.

El Director Comercial ha mencionado que ya existen ciertas externalizaciones que se deben ampliar, por ejemplo en Grupos, Serviagencias, etc., con lo que puede haber movilidad funcional de trabajadores hacia otras unidades dentro de la compañía y cubrir así vacantes. Además, está decidido a implantar una nueva cultura y forma de trabajar ("Jobs posting", responsabilidad, etc). Se espera que en los próximos días nos muestren la organización definitiva.

Madrid, 12 de abril de 2013



Sector Aéreo

UNION SINDICAL OBRERA

