

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11928 *Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora SU.*

Visto el texto del XXIII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora SU (Código de Convenio n.º 90002660011981), que ha sido suscrito con fecha 6 de marzo de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido definitivamente subsanado con fecha 7 de mayo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de mayo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

XXIII CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA DE IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, SA, OPERADORA UNIPERSONAL

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente convenio será todo el territorio nacional español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Funcionalmente, las normas del mismo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que la Empresa tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del ámbito del artículo anterior.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal de Tierra que preste sus servicios en Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora SU (en adelante, Iberia).

Artículo 4.

Quedan excluidas del ámbito personal del presente convenio, las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección o cargos Directivos, entendiéndose por tales y a los solos efectos de este convenio los puestos de Senior Manager, o rango superior.

Adicionalmente podrán ser excluidos determinados titulares de puestos dentro de la estructura orgánica de la Empresa, así como aquellos que, sin ser titulares de ninguno de ellos, ocupen puestos de trabajo de especial confianza. La Empresa se reserva la definición del puesto o perfil profesional del candidato que ha de quedar excluido. Esta exclusión estará basada en el principio de voluntariedad de ambas partes, siendo, por tanto, voluntaria tanto la oferta por parte de la Empresa como la aceptación de la persona trabajadora.

La Compañía informará en la Comisión de Seguimiento del Empleo del número de novaciones contractuales individuales de personas trabajadoras de dentro de convenio colectivo a fuera de convenio colectivo realizadas.

El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas específicas de cada país. Por el contrario, el contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas de este convenio, salvo en aquellas materias que hayan sido reguladas en forma diferente por la Dirección, como pueden ser las comprendidas en los Capítulos de Retribuciones, Horas Extraordinarias y Jornada.

Artículo 5. *Vigencia.*

La vigencia del presente convenio colectivo entre Iberia y su personal de tierra será desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029, excepto, para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta, y será prorrogable por la tácita por periodos de 12 meses si, en el plazo de los dos meses anteriores a la fecha de su terminación, no mediara denuncia expresa de las partes.

Artículo 6. *Compromiso de colaboración.*

Siendo Iberia una empresa de servicio público de transporte, está obligada a alcanzar una alta calidad de servicio y una óptima atención a sus clientes. En consecuencia, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se obligan a colaborar en lograr los objetivos anteriores, adoptando la actitud adecuada a estos fines.

A estos efectos se elaborarán los manuales correspondientes en función de los puestos de trabajo.

Artículo 7. *Condición más favorable.*

Cuando la interpretación del texto del convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable a la persona trabajadora.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente anulase o modificase sustancialmente alguna de sus cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse para considerar si resulta posible proceder a alguna adaptación para, respetando el mandato judicial, mantener la vigencia del resto del articulado del convenio o si, por el contrario, la anulación o modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Específicamente, en caso de impugnación judicial del régimen transitorio relativo a la antigüedad, y/o de los preceptos que regulan el régimen sobre limitaciones de los

efectos económicos expresamente pactados para todos los colectivos, derivados de la nueva estructura salarial y sistema de progresión, y de que por sentencia firme se declare la nulidad de los mismos, y/o se reconozca, en todo o en parte, e individual o colectivamente, a las personas trabajadoras a los que no se apliquen, el derecho a su aplicación, las partes se obligan, en el seno de la Comisión Negociadora, a alcanzar un acuerdo en el que se establezcan los ajustes oportunos a fin de que la ejecución de dicha sentencia no conlleve un incremento de la masa salarial pactada en el convenio o generar costes adicionales a los expresamente pactados y previstos en el mismo.

En este sentido, se establece un plazo de 30 días para alcanzar un acuerdo desde que la correspondiente negociación en el seno de la Comisión Negociadora fuese instada.

Transcurrido el anterior plazo sin que se hubiese alcanzado un acuerdo, ambas partes convienen, con el objeto de evitar el conflicto, someter el tema a un Arbitraje. La designación del Árbitro deberá producirse de mutuo acuerdo entre las partes. En caso de que no fuera posible llegar a un acuerdo sobre dicha designación, se acepta que la misma se adopte por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo. El árbitro designado dispondrá de un plazo de 30 días para dictar el correspondiente Laudo que resuelva el tema bajo la premisa anterior, esto es, no incremento de la masa salarial prevista. No obstante, el referido plazo podrá prorrogarse a solicitud del Árbitro y con acuerdo de ambas partes.

Durante el periodo en que se desarrolle la citada negociación y, en su caso, el Arbitraje, se mantendrá la aplicación de los conceptos y artículos afectados por la sentencia con carácter cautelar, de modo que el acuerdo que se alcance o, en su caso, el Laudo que se dicte, se aplicará con los efectos retroactivos que, en su caso, procedan con la finalidad de respetar la premisa señalada, es decir, no incremento de la masa salarial pactada en el convenio.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Cuantas mejoras económicas se establezcan en este convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Empresa. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro.

No serán absorbibles en estos complementos las bonificaciones que se pudieran conceder como protección a la familia por la Seguridad Social, en favor de las familias numerosas.

CAPÍTULO II

Participación

Artículo 10.

La Dirección de la Empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo.

Artículo 11. *Representatividad sindical y garantías.*

1. En los Centros de Trabajo de la Empresa, considerando a estos efectos lo dispuesto en el último párrafo de este artículo, que ocupen a más de 200 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de Centro estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Centro de Trabajo.

2. El número de Delegados Sindicales, por cada Sección Sindical que se constituya por los Sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 de los votos en las elecciones a los Comités de Centro, se determinará según la siguiente escala:

- De 200 a 750 personas trabajadoras: Uno.
- De 751 a 2.000 personas trabajadoras: Dos.
- De 2.001 a 5.000 personas trabajadoras: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

3. Las Secciones Sindicales que se constituyan por aquellos Sindicatos que, aun no habiendo alcanzado el 10 por 100 de los votos, hayan obtenido representación en el correspondiente Comité, estarán representadas por un sólo Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Centro, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Centro, así como los siguientes derechos:

3.1 Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Centro, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

3.2 Asistir a las reuniones de los Comités de Centro y de los Comités de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto, salvo que sean Delegados de Prevención.

3.3 Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

3.4 En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la Sección Sindical correspondiente.

3.5 Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3.6 No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al cese en su cargo, salvo el caso de destitución por causas sindicales, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

3.7 La Dirección pondrá a disposición de las Secciones Sindicales que se constituyan de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, tablones de anuncios para uso sindical. El número de estos tablones se establecerá en función de las necesidades de los distintos Servicios y su utilización será conjunta, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y en lugares de fácil acceso para las personas trabajadoras. Las publicaciones irán conformadas con el sello o firma de la Sección Sindical o Delegados responsables, informando a la Empresa.

3.8 Disponer de un máximo de 40 horas retribuidas al mes para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Las horas de los Delegados Sindicales de una misma sección, se podrán acumular en uno o varios de éstos, sin rebasar el límite máximo. Cuando una persona trabajadora ostente simultáneamente la condición de Delegado Sindical y Representante de las personas trabajadoras, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos.

3.9 Disponer de hasta 15 días de permiso al año no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo.

3.10 Quienes ostenten cargos electivos a nivel Provincial, Autonómico o Estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho, el Sindicato más representativo al que

pertenezca el cargo que desea hacer uso del mismo, lo solicitará a la Empresa con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute, y salvo situaciones excepcionales que se tratarán conjuntamente entre la Dirección y el Sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis meses ni serán inferiores a 15 días.

3.11 En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los Órganos de Gobierno Provincial o Nacional de un Sindicato legalmente constituido, tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la excedencia forzosa.

3.12 Los Sindicatos que hayan constituido en la Empresa Secciones Sindicales, al amparo de lo establecido en el presente artículo, tendrán derecho al descuento en nómina de la cuota sindical a toda persona trabajadora afiliada que así lo solicite.

3.13 Quienes ostenten cargos electivos a nivel Provincial, Autonómico o Estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y al acceso a los Centros de Trabajo para participar en las actividades propias de su Sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

3.14 En todo caso, los Delegados Sindicales serán personas trabajadoras en activo de la Empresa.

Las Secciones Sindicales comunicarán a la Empresa su constitución y, en su caso, remitirán el Acta de elección de Delegados Sindicales, en el plazo de 15 días desde su constitución y elección.

3.15 En atención a lo dispuesto en la legislación vigente, también podrán ser elegidos Delegados de prevención los Delegados Sindicales (LOLS), previa designación por los órganos de representación unitaria de cada centro de trabajo.

Se mantiene la actual situación en cuanto a Centros de Trabajo en la Empresa.

Artículo 12. *Locales sindicales.*

Establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el derecho de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Centro a la utilización de un local para el desarrollo de sus actividades, se acuerda el siguiente sistema que será aplicable a las Secciones Sindicales que cumplan el requisito indicado de representación:

a) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido un número de votos superior al 10 por 100 en los Centros de Trabajo del Aeropuerto de Barajas y Nueva Zona Industrial, dispondrán de un local cada una de ellas.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representantes en los Comités de los anteriores Centros de Trabajo, pero no hayan alcanzado el 10 por 100 de los votos dispondrán de un local común para utilización conjunta de todas ellas.

b) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representantes en el Comité de Centro de Trabajo de Madrid-Ciudad, dispondrán en total de dos locales como máximo para uso conjunto de todas ellas.

c) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representantes en los Comités de Centro de Barcelona y Palma de Mallorca (en este último caso, siempre que tras la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo exista un Comité de Centro y no Delegados de Personal), dispondrán de tres locales como máximo para uso conjunto de todas ellas.

Si la actual situación de disponibilidad lo permite, la distribución de los locales será de dos en Aeropuerto y uno en Ciudad.

d) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representación en los Comités de Centro de Las Palmas, Tenerife, Málaga, Alicante, Ibiza, Sevilla y Valencia, dispondrán de un local para uso conjunto de todas ellas. La situación de este local estará en función de las posibilidades actuales. Para estos centros de trabajo este derecho aplicará siempre que tras la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo, en los mismos exista un Comité de Centro y no Delegados de Personal.

Artículo 13.

Las Secciones Sindicales sin representación en los Comités de Centro, que se constituyan en la Empresa, al amparo de lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán los derechos que dicho artículo establece en su punto 1.

Artículo 14. *Comité Intercentros.*

En aplicación de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda constituir el Comité Intercentros:

Se reconoce al Comité Intercentros como el único órgano de representación unitaria de todas las personas trabajadoras afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio.

El Comité Intercentros estará compuesto por 13 miembros. Para la composición del mismo se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, y serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

Las dietas, gastos de viaje y pernoctación en hoteles concertados, para los miembros del Comité Intercentros no pertenecientes a los Centros de Trabajo de Madrid-Ciudad, Nueva Zona Industrial y Aeropuerto de Barajas, que se originen por la asistencia a las reuniones convocadas por el Comité Intercentros serán sufragadas por la Empresa. Los billetes gratuitos, que sea necesario conceder a estos miembros para la asistencia a las reuniones convocadas del Comité Intercentros, serán con reserva de plaza.

El Comité Intercentros podrá designar 13 Suplentes. La Empresa sólo sufragará los gastos de asistencia de una reunión al mes, como máximo, de los/las Suplentes en las condiciones y conceptos anteriormente mencionados.

El Comité Intercentros designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, así como sus respectivos Suplentes, también de entre sus miembros o de los Suplentes, cuya situación laboral será de plena dedicación a este Órgano.

Funciones:

Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, negociación de procedimientos de regulación de empleo, así como cualquier otra materia que afecte a más de un centro de trabajo, como el único Órgano representativo de todas las personas trabajadoras de la Empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio, sin perjuicio de las acciones y facultades que, en este campo, puedan ejercer las Secciones Sindicales conforme a la legislación en cada caso vigente.

Artículo 15. *Garantías miembros comités de centro.*

Garantías de los miembros de los Comités de Centro:

a) En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el Comité Intercentros.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) No se computarán dentro de las 40 horas las dedicadas a reuniones convocadas por la Empresa. Este mismo tratamiento se aplicará para las reuniones convocadas por el Comité Intercentros.

e) La Empresa facilitará al Comité Intercentros los mismos medios materiales y económicos de que, en general, goza en la actualidad.

Artículo 16. *Información al Comité Intercentros.*

a) Información al menos trimestral:

Horas extraordinarias a nivel global y desglosadas por Direcciones (normales, festivas y nocturnas).

En esta materia, a los distintos Comités de Centro o Delegados/as de Personal, en su caso, se entregarán desglosadas por:

1. Centros de Trabajo y Unidades o Departamentos.
2. Número de horas normales, festivas y nocturnas.

En aquellos Centros de Trabajo donde se elaboren estadísticas de horas desglosadas por grupos laborales y categorías, se facilitarán al Comité correspondiente. Si se generalizase esta información a nivel nacional se facilitará también al Comité Intercentros.

Estadísticas de tráfico, producción e ingresos por redes.

Número de horas correspondientes al pacto de productividad de la Dirección Técnica, D. Mantenimiento en Línea y D. Técnica del Operador.

b) Información trimestral:

Evolución general del sector y, en especial, aquella información relacionada con la Empresa.

Situación de plantillas desglosadas por:

1. Grupos laborales y categorías.
2. Distribución por Centros de Trabajo.
3. Probable evolución del empleo en la Empresa.

Estadísticas sobre absentismo; causas y criterios.

Información de las sanciones impuestas por faltas muy graves y despidos y relación estadística de las mismas.

c) Información anual:

Documentación que se entrega en la Junta General de Accionistas.

Planes de formación profesional.

Programas de Producción.

- d) Información general sobre el Plan Cuatrienal (al menos anualmente).
- e) Información coyuntural:

1. Información previa sobre reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales; traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

2. Asimismo y a petición del Comité Intercentros, la Empresa facilitará relación ordenada de los empleados de Tierra por el orden que se requiera.

3. Grados de disponibilidad y flexibilidad a nivel de cuadrante.

Artículo 17. *Información a los sindicatos con representación en el Comité Intercentros.*

Estos Sindicatos dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité Intercentros, según se ha expuesto en el artículo anterior.

Asimismo, recibirán información previa sobre reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales; traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y acerca de las sanciones y despidos que afecten a sus afiliados, a petición de las respectivas Secciones.

Artículo 18. *Deber de confidencialidad.*

Los Representantes de las personas trabajadoras y Delegados de las Secciones Sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa.

Artículo 19. *Horas de garantía sindical.*

Se mantienen las 40 horas mensuales de crédito para los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal, a nivel global. No obstante, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse las horas de garantía de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal a nivel de Empresa por Sindicatos o Candidatura, respetando para cada miembro de los Comités de Centro o Delegados de Personal el número de horas que se establece en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Sindicatos o las Candidaturas a que pertenezcan los Representantes de las personas trabajadoras o Delegados de Personal que vean incrementado su número de horas comunicarán a la Dirección el nombre y apellidos de estos últimos y de aquellos que vean disminuido su crédito de horas. Esta notificación deberá hacerse como mínimo con 15 días de antelación a la fecha de efectividad de la acumulación, y abarcará períodos de meses completos.

Artículo 20. *Distribución mensual horas garantía sindical.*

Dentro de cada Comité de Centro, los miembros de una misma Candidatura podrán distribuirse entre sí las horas que les correspondan según el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo constar en Acta el acuerdo por el que se realice tal distribución. El sistema de comunicación y período de duración de esta distribución, será idéntico al reflejado en el artículo anterior.

Artículo 21.

Mensualmente se celebrará una reunión entre el Comité de Centro y la Representación de la Dirección, en cada Centro de Trabajo, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del cupo mensual de los Representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 22. *Crédito adicional secretarios comité de centro.*

Los Secretarios de los Comités de Centro que a continuación se relacionan dispondrán de un crédito adicional de 40 horas mensuales:

N.Z.I. (La Muñeza).
Aeropuerto de Barajas.
Madrid-Ciudad.
Barcelona.

El mismo derecho existirá en el caso de que en los centros de trabajo de Palma de Mallorca, Málaga, Las Palmas o Tenerife se constituya un Comité de Centro.

Artículo 23. *Comunicación utilización horas sindicales.*

Siempre que ello sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al Mando con una antelación mínima de 24 horas.

Los créditos de las horas indicadas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

Artículo 24. *Modificación sustancial condiciones de trabajo.*

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que, de no ser aceptadas por los Representantes legales de las personas trabajadoras o por el Comité de Centro de Trabajo de que se trate, se realizarán de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Si tales modificaciones afectasen a un ámbito superior a un Centro de Trabajo, la aceptación por parte de los Representantes de las personas trabajadoras corresponderá al Comité Intercentros. Asimismo, si no fuesen aceptadas deberán ser realizadas de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Se entiende por modificaciones sustanciales, entre otras, las relativas a jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y sistemas de trabajo y rendimientos.

Artículo 25. *Comisión Mixta.*

Con el fin de agilizar la aplicación y efectividad del convenio, funcionará, en el seno de la Empresa, una Comisión Mixta compuesta por igual número de Representantes de la Empresa y de las personas trabajadoras, en número de 7 por cada parte.

Esta Comisión tendrá competencia sobre todos los temas relacionados con la vigilancia, interpretación o aplicación del convenio.

Asimismo, la Comisión Mixta tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información de las siguientes materias:

Movilidad funcional.
Progresiones especiales.
Puestos de Ejecución/Supervisión en funciones de Supervisión.
Promociones y conocimiento del catálogo de plazas y sus posibles modificaciones.
Ingresos: recibirá información sobre pruebas y tipos de contratos a realizar.
Información del desarrollo de las Evaluaciones del Desempeño: en aquellos supuestos de insuficientes y destacados.

b) Todas aquellas reclamaciones en materia de Clasificación Profesional, Categorías Laborales y cualesquiera otras derivadas de los nuevos ordenamientos laborales, tanto individuales como colectivas, habrán de ser interpuestas con carácter

necesario y previo ante esta Comisión, la cual conocerá e informará en un plazo máximo de 40 días a partir de la fecha de recepción de la reclamación. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la Autoridad Administrativa o Jurisdiccional pueda plantearse.

c) Información y Control:

De las causas por las que se establece el sistema de disponibilidad/flexibilidad para cada Unidad.

Número de Departamentos o servicios afectados.

Número de personas afectadas.

Centros de Trabajo en que se realiza el servicio de «madrugue» y trabajadores/as afectados/as.

Programación de los cambios de turno programables en las Unidades no afectadas por la disponibilidad.

Del cumplimiento del Acuerdo.

De los cambios de turno realizados.

De la turnicidad en las Unidades no afectadas por disponibilidad/flexibilidad.

Del número de personas y turnos en las Unidades no afectadas por disponibilidad/flexibilidad.

De las variaciones por temporada de las Unidades sometidas a disponibilidad/flexibilidad.

Horarios adicionales.

De las modificaciones dentro de la franja horaria de los respectivos turnos básicos.

d) Aprobación:

De las exclusiones de realización del servicio de «madrugue» por causas justificadas que impidan tal realización.

De los criterios y condiciones que posibiliten la implantación de servicios de «madrugue» en colectivos no sujetos a disponibilidad/flexibilidad.

De las modificaciones de jornada y de todos los acuerdos sobre disponibilidad, en aplicación de lo previsto en el último párrafo del artículo 82.

De las variaciones establecidas en el artículo 84.

e) Vigilancia y análisis de las horas extraordinarias y perentorias, incluso, por Unidades, por Departamentos y por grupos o individuales, aclarando las anomalías que se detecten, proponiendo las correcciones que se consideren oportunas y recibiendo información de los resultados de las medidas que se adopten.

f) Seguimiento de la Formación.

La Comisión Mixta podrá acordar también la formación de grupos de trabajo para tareas específicas.

Se reunirá cada dos meses, sin perjuicio de celebrar otras reuniones siempre que se considere la urgencia o necesidad de las mismas.

Artículo 26. *Comisión seguimiento empleo.*

Se mantiene la Comisión para el Seguimiento del Empleo compuesta por dos miembros elegidos por el Comité Intercentros y otros dos en representación de la Dirección. A dicha Comisión se le atribuyen todas y cada una de las funciones que le asigna el presente convenio colectivo, así como aquellas otras acordadas en el seno de la propia Comisión.

Artículo 27. *Comisión paritaria- participación.*

Ambas partes acuerdan crear una Comisión Paritaria de un máximo de cuatro miembros que estudie y desarrolle el capítulo de Participación contenido en el XXIII

Convenio Colectivo y que elevará sus propuestas a la Comisión Negociadora, que procederá, en su caso, a su aprobación.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Sección I. Grupos profesionales

Artículo 28. *Grupos profesionales.*

El personal de tierra se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo Superior de Gestores y Técnicos.
- b) Técnico de Mantenimiento Aeronáutico.
- c) Administrativos.
- d) Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.

Sección II. Categorías

Artículo 29. *Grupo Superior de Gestores y Técnicos.*

Se define una sola categoría laboral para el colectivo de G.S.G.T. con los siguientes grados:

- G.S.G.T. GRADO A.
- G.S.G.T. GRADO B.
- G.S.G.T. GRADO C.

Artículo 30. *Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.*

Se definen dos categorías laborales para el colectivo de TMA.

– Categoría de Ejecución, con los siguientes Grados:

- TMA Grado 1.
- TMA Grado 2.
- TMA Grado 3.
- TMA Grado 4.
- TMA Grado 5.

– Categoría de Mando: TMA Jefe, con grado 5.

Los TMA realizarán trabajos de mantenimiento, que incluyen a modo enunciativo, no excluyente:

Ejecución, inspección, aceptación, coordinación, supervisión y certificación de tareas de mantenimiento.

Tareas de gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad.

Tareas de soporte al mantenimiento y a la gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad, según se detalla en el apartado Principios Generales – Definición del Colectivo de la Parte I del apéndice de este XXIII Convenio Colectivo del Personal de Tierra, y de acuerdo con las competencias, en término de autorizaciones y cualificaciones acreditadas y reconocidas por la Empresa mediante el sistema AQCESS.

Los TMA Jefes, a las órdenes de el/la mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, ejercerán funciones de mando, en los términos establecidos en el apéndice de este XXIII Convenio Colectivo.

La Empresa podrá nombrar a determinados TMA Jefes para ejercer funciones de mando sobre otros TMA Jefes, en los términos establecidos en apéndice de este convenio.

Artículo 31. *Administrativos.*

Se definen dos categorías laborales para el Colectivo de Administrativos/as:

– Categoría de Ejecución/Supervisión.

Agente Administrativo. Los Agentes Administrativos realizarán los trabajos de ejecución inherentes a su categoría y podrán además realizar labores de supervisión.

Por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los Agentes Administrativos, aquellos que adicionalmente realicen tareas de supervisión, en función de los criterios establecidos.

Agente Administrativo Experto. Los Agentes Administrativos Expertos realizarán los trabajos de ejecución inherentes a su categoría y podrán además realizar labores de supervisión.

– Categoría de Mando.

Técnico Administrativo. Los Técnicos Administrativos a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos-administrativos.

Artículo 32. *Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico (SOMA).*

Se define una categoría para este colectivo: Categoría de Ejecución/Supervisión.

El Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico realizará los trabajos de ejecución inherentes a su categoría y podrán además realizar labores de supervisión.

Por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico, aquellos que adicionalmente realicen tareas de supervisión, en función de los criterios establecidos.

Artículo 33. *Funciones.*

Las funciones concretas de cada categoría y especialidad son las que figuran en el apéndice parte III del presente convenio colectivo.

Sección III. Niveles

Artículo 34. *Niveles.*

A los efectos económicos, a cada grupo profesional y nivel de los que se enuncian, corresponde el nivel de la tabla salarial que figura al margen.

Grupo a) Grupo Superior de Gestores/as y Técnicos: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

24. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 1A.
23. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 2A.
22. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 3A.
21. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 4A.
20. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 5A.
19. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 6A.
18. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 1B.

17. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 2B.
16. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 3B.
15. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 1C.
14. Grupo Superior de Gestores y Técnico 2C.
13. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 3C.
12. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 4C.

Grupo b) Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles, en su caso:

Nivel

15. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico Jefe D.
14. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico Jefe C.
13. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico Jefe B.
12. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico Jefe A.
12. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico I.
11. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico H.
10. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico G.
9. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico F.
8. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico E.
7. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico D.
6. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico C.
5. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico B.
4. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico A.

Grupo c) Administrativos: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

13. Técnico Administrativo D.
12. Técnico Administrativo C.
12. Administrativo Experto C.
11. Técnico Administrativo B.
11. Administrativo Experto B.
10. Técnico Administrativo A.
10. Administrativo Experto A.
7. Agente Administrativo E.
6. Agente Administrativo D.
5. Agente Administrativo C.
4. Agente Administrativo B.
3. Agente Administrativo A.
1. Agente Administrativo 1.

Grupo d) Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico, el personal perteneciente a este Grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

- 4.A. Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico E.
- 4.B. Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico D.
3. Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico C.
2. Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico B.
1. Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico A.

Artículo 35.

Como excepción, la Empresa podrá, por libre decisión, ingresar en el Grupo Profesional G.S.G.T. (contenido técnico, destacado o alto contenido técnico), hasta un máximo de seis personas al año, no acumulables a personas procedentes de la propia empresa siempre y cuando acrediten los conocimientos y experiencia requeridos por el puesto. Dicha excepción no podrá aplicarse en los tres años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación voluntaria que se determine en el Reglamento del Fondo Social de Tierra.

Las personas que por la vía de la excepción hayan ingresado en el grupo profesional de GSGT progresarán por el sistema ordinario establecido en el convenio colectivo por el grupo profesional de GSGT.

Sección IV. Trabajos de categoría superior y personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos

Artículo 36.

Todas las personas trabajadoras podrán ser destinados en caso de necesidad del servicio a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad.

No se considerará categoría superior cuando no exista distinción en cuanto al trabajo desarrollado y sólo exista diferencia puramente administrativa.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupaciones de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa a través del jefe inmediato y dando cuenta a la Dirección o Business Partner de Recursos Humanos afectado, para el abono de las diferencias de salario a los interesados, con copia a la representación de las personas trabajadoras.

Se entiende por orden expresa la confirmada por escrito, señalando día y hora, en su caso, en que comenzarán a realizarse tales trabajos.

La retribución de este personal, en tanto ocupe puesto de trabajo de categoría superior, será la correspondiente al mismo.

Con anterioridad al plazo de seis meses, se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo el personal que venía ocupando interinamente el de categoría superior.

Artículo 37. *Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.*

La Empresa, por su propia iniciativa, o a petición de la persona trabajadora, procurará acoplar a este a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, y en el futuro seguirá las vicisitudes y modificaciones económicas que experimente su antigua categoría, salvo lo concerniente a promoción referida a su grupo laboral de origen.

En las demás circunstancias expresadas (edad, estado de salud, etc.) y siempre que llevase un mínimo de quince años de servicio en la Empresa se le otorgará el mismo tratamiento expresado para las circunstancias anteriores. En otro caso, se le podrá mantener *ad personam* la retribución alcanzada hasta el momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello discrecionalmente a juicio de la Dirección de la Empresa, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

El personal que se acople al amparo de este artículo no excederá del 15 por 100 del total de la categoría respectiva y será destinado al nuevo puesto con respeto de la totalidad de sus percepciones fijas que viniera percibiendo hasta el momento de su cambio de destino.

CAPÍTULO IV

Ingresos

Artículo 38. *Ingresos.*

Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo profesional, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

No obstante, la Dirección podrá ingresar por niveles superiores al nivel de entrada, en función del grado de conocimiento y experiencia que, en cada momento, requiera el puesto a cubrir.

Con independencia de lo anterior, con carácter específico, los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico podrán ingresar por el nivel 6 siempre y cuando acrediten:

Tener una Licencia L.M.A. Parte 66, categoría B de avión con o sin habilitación de tipo en vigor, necesaria para el desempeño de sus funciones en el puesto de destino, ingresarán en el nivel 6.

Tener una formación relevante, necesaria para el desempeño de sus funciones en el puesto de destino, unida a la experiencia acreditada de más de 3 años para posiciones críticas de taller.

La Empresa determinará anualmente cuál se considera formación relevante, en función del mercado y de las necesidades productivas.

Para las personas trabajadoras que se contraten dentro del grupo profesional G.S.G.T., se establece lo siguiente:

Aquellas personas que acrediten tener un Grado de Titulación (Titulación Oficial Universitaria), de acuerdo con los requisitos del puesto, ingresarán por el nivel 12.

Aquellas personas que acrediten tener un Grado de Titulación (Titulación Oficial Universitaria) y experiencia de hasta tres años, de acuerdo con los requisitos del puesto, ingresarán por el nivel 13.

Aquellas personas que acrediten tener un Grado de Titulación (Titulación Oficial Universitaria) y Máster específico para el puesto ingresarán por el nivel 14.

Aquellas personas que acrediten tener un Grado de Titulación (Titulación Oficial Universitaria), Máster específico para el puesto y experiencia de más de tres años, de acuerdo con los requisitos del puesto, ingresarán por el nivel 15.

Aquellas personas que acrediten tener un Grado de Titulación (Titulación Oficial Universitaria), Máster específico para el puesto y experiencia de más de seis años, de acuerdo con los requisitos del puesto, ingresarán por el nivel 16.

Para las personas trabajadoras que ingresen en el grupo laboral de Administrativos, se establecerá lo siguiente:

Aquellas personas que acrediten tener formación básica (título de bachillerato), de acuerdo con los requisitos del puesto, ingresarán por el nivel 1.

Aquellas personas que acrediten tener además de la formación básica, una formación específica relevante o acrediten disponer de un título de formación profesional, de acuerdo con los requisitos del puesto, ingresarán por el nivel 3.

Aquellas personas que acrediten tener además de la formación básica, una formación específica relevante o acrediten disponer de un título de formación profesional de acuerdo con los requisitos del puesto, y tengan experiencia reconocida para el puesto de trabajo, ingresarán por el nivel 6.

Para los puestos de Administrativos Expertos se ingresará por el nivel 10 establecido por la Empresa en virtud del mapa de puestos catalogados por la misma.

Artículo 39. Selección.

A excepción del colectivo de G.S.G.T, la selección previa de nuevos trabajadores, se realizará mediante los procedimientos comúnmente establecidos (a través del SEPE Empresas especializadas, etc.).

La Dirección de la Empresa informará, con la necesaria antelación, a la Comisión para el Seguimiento del Empleo sobre las condiciones que ha de reunir el personal para su posible contratación temporal en Iberia. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Empresa llamará de nuevo a prestar servicios al personal que ya estuvo contratado temporalmente, siempre que reúna los requisitos precisos para el desempeño del puesto de trabajo.

Relación ordenada de personal temporal:

Al ser la experiencia y el conocimiento adquirido en un destino concreto un factor diferencial para el desarrollo de un puesto de trabajo específico, se confeccionarán tantas relaciones de personal contratado temporalmente como sean necesarias, por grupos laborales y por Direcciones a nivel local. El orden de las mismas vendrá dado, en cada momento, por el tiempo efectivamente trabajado en esa Dirección, sin que este orden signifique derecho preferente alguno ni obligación de proceder a su llamamiento.

Será excluido de la relación ordenada de personal temporal el personal que:

– No proceda conforme a lo establecido a continuación:

Con objeto de mantener actualizada y al día la relación ordenada de personal temporal, de tal forma que se agilicen y racionalicen los procesos de contratación, y se conozca el interés de sus miembros por seguir formando parte de la misma, resulta necesario que los candidatos incluidos en la relación informen trimestralmente a Iberia de su situación y confirmen su deseo de seguir perteneciendo a la misma.

– A pesar de formar parte de la relación ordenada de personal temporal, el trabajador que no se incorpore en la empresa tras su llamamiento, siempre y cuando el mismo se haya producido con al menos 48 horas de antelación al inicio de la prestación de servicios, salvo que la incomparecencia al llamamiento sea debida a alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

- Permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- Gestación.
- Lactancia.
- Enfermedad grave.

– No demuestre la aptitud necesaria para el desempeño de sus funciones. Se elaborará el correspondiente informe de fin de contrato, analizando, entre otras cuestiones, las competencias y el desempeño del trabajador durante la prestación de sus servicios.

– Haya incurrido en un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

– Haya incurrido en un elevado número de faltas de asistencia al trabajo, aun siendo justificadas, excepto las ligadas a enfermedad grave, accidente laboral, gestación, lactancia y permiso por nacimiento y cuidado del menor.

– No hayan superado alguno de los cursos de formación obligatoria necesarios para el desempeño de sus funciones.

De cuanto antecede, recibirá información la Comisión para el Seguimiento del Empleo.

Artículo 40. Requisitos de ingreso.

Para poder ingresar al grupo profesional de G.S.G.T será necesario estar en posesión de una Titulación oficial universitaria, según la legislación vigente en cada momento.

Para poder ingresar al grupo profesional de T.M.A., será necesario estar en posesión de un Título Oficial de enseñanza, según lo establecido en los procedimientos de las organizaciones CAMO y Parte 145 (EASA, UK CAA u otras) vigentes en Iberia en cada momento.

Para el resto de los colectivos, en el seno de la Comisión del Seguimiento del Empleo, la Dirección propondrá los requisitos que deben tener los candidatos, en función de los puestos a cubrir, respetándose los que legalmente estén establecidos.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento del Empleo recibirá la relación de los candidatos admitidos en cada convocatoria y supervisará el desarrollo de todo el proceso de selección.

Por último, la Comisión para el Seguimiento del Empleo firmará las Actas definitivas de los candidatos que hayan sido declarados aptos en el proceso de selección, con independencia de que la Empresa proceda, en su caso, a la contratación de los citados candidatos en función de sus necesidades.

Artículo 41. *Procedimiento para el ingreso.*

Los candidatos que cumplan los requisitos establecidos para el ingreso en los distintos grupos laborales, deberán superar las pruebas que en cada momento establezca la Dirección.

No existirán discriminaciones por razón de sexo, edad, ideología, etc., tanto para el ingreso como para la ocupación de los puestos de trabajo.

Artículo 42. *Cobertura de vacantes.*

En materia de concursos, corresponde a la Dirección el establecimiento o fijación de las condiciones que han de reunir los aspirantes.

La cobertura de vacantes se realizará, excepto los especificados en el artículo 4 con personal de la Empresa o mediante contratación del exterior. A estos efectos se realizarán los correspondientes concursos, tanto internos como externos. El personal que reuniendo los requisitos exigidos sea declarado apto, accederá a la cobertura de la vacante en función de la calificación obtenida. En caso de igualdad en la calificación tendrá preferencia el personal de la Empresa.

En el supuesto de cobertura de las vacantes de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico por personal de la Empresa, el personal declarado como apto deberá acreditar estar en posesión de un título oficial de enseñanza para el puesto ofertado, según lo establecido en los procedimientos de las organizaciones CAMO y Parte 145 (EASA, UK CAA u otras) vigentes en Iberia en cada momento.

La Empresa establece que el personal interno que sea seleccionado para una vacante de Técnico de Mantenimiento Aeronáutico de avión, y que acredite poseer una Licencia L.M.A. Parte 66, categoría B de avión con o sin habilitación de tipo, que sea requisito necesario para el desempeño de sus funciones en dicho puesto, progresará automáticamente al nivel 6.

De igual forma, el Técnico de Mantenimiento Aeronáutico que sea seleccionado para una vacante, correspondiente a una posición crítica, y que cuente con una formación relevante necesaria para el desempeño de sus funciones, junto con una experiencia acreditada superior a tres años, progresará también de forma automática al nivel 6.

Como excepción, la Empresa podrá ingresar del exterior en el Grupo Superior de Gestores y Técnicos, hasta un máximo de seis personas al año, sin necesidad de ajustarse a lo especificado, con carácter general, en los párrafos anteriores de este artículo.

Artículo 43.

La superación de pruebas por los aspirantes a ingreso no genera derecho a ocupar un puesto de trabajo en un período determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones exigidas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación.

Artículo 44. *Período de prueba.*

Los ingresos que se efectúen en la Empresa se entienden realizados a título de prueba por el período que marca la Legislación vigente, para cada grupo laboral.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

El personal afectado por este convenio que supere el período de prueba pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa, teniendo como fecha de antigüedad la de iniciación de dicho período.

Cuando el ingreso fuese un trasvase de una persona trabajadora proveniente de otro grupo laboral, la fecha de antigüedad en la categoría será la de iniciación del período de prueba.

Artículo 45. *Exenciones prueba de ingreso.*

Quedan eximidos de las pruebas de ingreso a que hace referencia el artículo 38 los españoles que habiendo sido contratados en países extranjeros, que lleven prestando sus servicios en la Empresa cinco años como mínimo, y sean propuestos por la Dirección de la Empresa.

Artículo 46. *Cláusula permanencia.*

Cuando la persona trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo a la Empresa, se obliga a una permanencia por dos años en la misma. Si la persona trabajadora causara baja voluntaria antes del citado plazo, incluso durante el período de prueba, la empresa tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, calculada a razón de prorratear el coste de la formación impartida por el tiempo previsto de permanencia, siendo el importe de la misma la parte proporcional que corresponda al tiempo incumplido.

La persona trabajadora tendrá derecho en todo caso a conocer el coste de la formación citada.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir información de los costes citados de especialización previamente a suscribirse dichos pactos de permanencia.

CAPÍTULO V

Progresión y promoción

A. *Progresión*

Artículo 47. *Generalidades.*

Se entiende la progresión como el paso de un nivel económico a otro superior, dentro de la misma categoría.

Para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos se entiende la progresión como el paso de un nivel económico a otro superior, dentro del mismo grado.

Para el Grupo de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico se entiende por progresión el paso de un nivel económico a otro superior, dentro de la misma categoría ya sea con el mismo o distinto grado TMA.

La consecución de un nivel superior por efecto de la progresión no estará supeditada a la existencia de vacante, ni estará limitada en cuanto al número, pudiendo progresar todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos.

En el caso de los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, la consecución de niveles superiores por efecto de la progresión se regirá por las condiciones establecidas en el artículo 50 de este convenio colectivo.

La coexistencia de personas trabajadoras de la misma categoría, grado GSGT, o grado TMA en distinto nivel de progresión, realizando el mismo trabajo nunca justificará reclamaciones por trabajos de nivel y/o categoría, grado GSGT o grado TMA superior, ya que la categoría laboral, grado GSGT o grado TMA, son únicos y comportan el mismo conjunto de exigencias y responsabilidades profesionales para todas las personas trabajadoras incluidas en ellos, sea cual fuere el nivel de progresión en el que se encuentren.

En todo caso, con carácter general, para todas las personas trabajadoras que estén ya en Iberia se les garantizará las mismas oportunidades de progresión que a las personas de nuevo ingreso. Siempre y cuando cumplan los requisitos de titulación y puesto establecidos en cada momento.

Artículo 48. *Progresiones especiales.*

La Dirección de la Empresa, con carácter excepcional, podrá por libre decisión adelantar la progresión en aquellos supuestos que considere oportuno valorándose a estos efectos, entre otros, de forma positiva la asistencia y superación de los cursos de formación que se convoquen fuera de la jornada de trabajo.

Para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos, la Dirección de la Empresa, con carácter excepcional, podrá por libre decisión adelantar la progresión en aquellos supuestos que considere oportuno, valorándose a estos efectos, la ocupación efectiva de un puesto clasificado por la Empresa, de Alto Contenido Técnico o de Destacado Contenido Técnico.

Asimismo, la Empresa por libre decisión y con carácter excepcional, y una vez alcanzado el techo de su categoría, podrá asignar hasta un máximo de dos niveles económicos por encima de ese techo, a aquellas personas con ocupación efectiva de puestos de especial relevancia en las categorías de Jefatura o Mando por el grupo profesional de T.M.A. y categoría de Mando para los grupos profesionales de Administrativos manteniendo, en cualquier caso, su categoría y grupo de procedencia.

En ambos supuestos la Dirección facilitará al Comité Intercentros información de las personas afectadas por las progresiones especiales antes mencionadas y los términos y condiciones de las mismas.

A.1 Requisitos progresión

Artículo 49. *Grupo Superior de Gestores y Técnicos.*

Para alcanzar un nivel de progresión superior se precisan los siguientes requisitos:

Grado C. Progresión entre los niveles 12 y 15, ambos inclusive.

- Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel.
- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

Grado B. Progresión entre los niveles 16 y 18, ambos inclusive.

Para alcanzar un nivel de progresión superior se precisan los siguientes requisitos:

- Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel.

- c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.
- d) Ocupar un puesto de Destacado Contenido Técnico o Alto Contenido Técnico.

Grado A. Progresión entre los niveles 19 y 23, ambos inclusive.

Para alcanzar un nivel de progresión superior se precisan los siguientes requisitos:

- a) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- b) Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel.
- c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.
- d) Ocupar un puesto de Alto Contenido Técnico.

El paso del nivel 23 al 24 será de libre designación de la Empresa.

La Empresa determinará anualmente el número de puestos de Contenido Técnico, Destacado y Alto Contenido Técnico (C.T., D.C.T., y A.C.T) en función de las necesidades reales y la organización del trabajo necesaria en cada momento.

A tal efecto, la Empresa elaborará una Norma General que regulará el procedimiento de actuación, los criterios de validación y el sistema de evaluación para la calificación de los citados puestos.

Artículo 50. *Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.*

Para alcanzar un nivel de progresión superior se precisan los siguientes requisitos:

1. Categoría Ejecución:

Progresión del nivel 4 al 8, ambos inclusive.

- a) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- b) Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel, salvo que hubiera tenido evaluación de desempeño 6 meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.
- c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

Progresión del nivel 8 al 11:

- a) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- b) Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel, salvo que hubiera tenido evaluación de desempeño 6 meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.
- c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.
- d) Tener reconocido por la Empresa un Grado 3, 4 o 5.

Progresión al nivel 12:

- a) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- b) Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel, salvo que hubiera tenido evaluación de desempeño 6 meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.
- c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.
- d) Tener reconocido por la Empresa un Grado 4 o 5.

2. Categoría Mando:

Progresión del nivel 12 al 15:

- a) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- b) Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel, salvo que hubiera tenido evaluación de desempeño 6 meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.
- c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual Administrativos.

Artículo 51. *Administrativos y Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.*

Para alcanzar un nivel de progresión superior se precisan los siguientes requisitos generales:

- a) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior salvo en el caso del Administrativo Experto en el que la progresión del nivel 11 al 12 se reserva para supuestos excepcionales y de acuerdo con el mapa de puestos de la empresa.
- b) Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel, salvo que hubiera tenido evaluación de desempeño 6 meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.
- c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a los que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

Artículo 52.

Cumpléndose todos los anteriores requisitos se efectuará la progresión.

Si la progresión no se llevara a efecto por Evaluación del Desempeño negativa, de lo que será informado el interesado por escrito, se efectuará una nueva Evaluación una vez transcurrido un año desde la anterior, progresando en el momento en que la misma resulte positiva.

En los casos en que la Empresa no imparta los cursos de formación esta circunstancia no impedirá la progresión.

A.2 Niveles de progresión y antigüedades mínimas

Artículo 53. *Grupo Superior Gestores y Técnicos.*

Los niveles de progresión y la permanencia mínima en cada uno de ellos, que se establecen para el colectivo de G.S.G.T., son los siguientes:

Grado C	Niveles
G.S.G.T. 4C.	12
G.S.G.T. 3C.	13
G.S.G.T. 2C.	14
G.S.G.T. 1C.	15

	Antigüedad mínima para la progresión
G.S.G.T. 4C a G.S.G.T 3C.	3 años
G.S.G.T. 3C a G.S.G.T 2C.	3 años
G.S.G.T. 2C a G.S.G.T.	3 años

Grado B	Niveles
G.S.G.T. 3B.	16
G.S.G.T. 2B.	17
G.S.G.T. 1B.	18

	Antigüedad mínima para la progresión
G.S.G.T. 3B a G.S.G.T 2B.	2 años
G.S.G.T. 2B a G.S.G.T 1B.	2 años

Grado A	Niveles
G.S.G.T. 6A.	19
G.S.G.T. 5A.	20
G.S.G.T. 4A.	21
G.S.G.T. 3A.	22
G.S.G.T. 2A.	23
G.S.G.T. 1A.	24

	Antigüedad mínima para la progresión
G.S.G.T. 6A a G.S.G.T 5 A.	2 años
G.S.G.T. 5A a G.S.G.T 4 A.	2 años
G.S.G.T. 4A a G.S.G.T 3 A.	2 años
G.S.G.T. 3A a G.S.G.T 2 A.	3 años
G.S.G.T. 2A a G.S.G.T 1 A.	Libre disposición

No obstante, lo anterior, para las personas trabajadoras pertenecientes al grupo profesional G.S.G.T., se establece lo siguiente, sin que resulte necesario cumplir los periodos de antigüedad indicados en este apartado y siempre y cuando la titulación sea la requerida para el puesto que se esté ocupando o que la Titulación sea conforme a los requisitos del puesto para cuya vacante se esté optando, conforme a las necesidades de la empresa:

Aquellas personas que acrediten tener un Grado de Titulación (Titulación Oficial Universitaria) y experiencia de hasta tres años, de acuerdo con los requisitos del puesto, progresarán al nivel 13.

Aquellas personas que acrediten tener un Grado de Titulación (Titulación Oficial Universitaria) y Máster específico para el puesto progresarán al nivel 14.

Aquellas personas que acrediten tener un Grado de Titulación (Titulación Oficial Universitaria), Máster específico para el puesto y experiencia de más de tres años, de acuerdo con los requisitos del puesto, progresarán al nivel 15.

Aquellas personas que acrediten tener un Grado de Titulación (Titulación Oficial Universitaria), Máster específico para el puesto y experiencia de más de seis años, de acuerdo con los requisitos del puesto, progresarán al nivel 16, siempre y cuando ocupen un puesto de Destacado Contenido Técnico (D.C.T.) o Alto Contenido Técnico (A.C.T.).

Al personal del grupo laboral G.S.G.T., que ocupe un puesto de Destacado Contenido Técnico o Alto Contenido Técnico y, como consecuencia de un cambio organizativo, se viese interrumpida su progresión al siguiente nivel al no seguir ocupando un puesto de los anteriormente indicados, se considerará el tiempo de permanencia en dicho puesto, a efectos del cálculo de tiempo necesario para paso al siguiente nivel, siempre y cuando se den las condiciones que, con carácter general, se establecen para la progresión. Asimismo, tendrán preferencia para desarrollar acciones formativas con el fin de que puedan completar los conocimientos requeridos para puestos de DCT o ACT en función del grado en que se encuentre la persona trabajadora.

A este respecto tendrán prioridad, en la convocatoria a formación, aquellas personas trabajadoras que acrediten una mayor adecuación a los puestos en los términos contemplados en el artículo 66 (Ocupación de Puestos G.S.G.T.).

Artículo 54. *Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.*

Los niveles de progresión y la permanencia mínima en cada uno de ellos, que se establecen para el colectivo de T.M.A., son los siguientes:

a) Categoría de Ejecución:

TMA A.	4
TMA B.	5
TMA C.	6
TMA D.	7
TMA E.	8
TMA F.	9
TMA G.	10
TMA H.	11
TMA I.	12

	Antigüedad mínima para la progresión
TMA A a TMA B.	2 años
TMA B a TMA C.	3 años
TMA C a TMA D.	3 años
TMA D a TMA E.	3 años
TMA E a TMA F.	3 años
TMA F a TMA G.	4 años
TMA G a TMA H.	4 años
TMA H a TMA I.	3 años

b) Categoría de Mando:

	Niveles
TMA Jefe A.	12
TMA Jefe B.	13
TMA Jefe C.	14
TMA Jefe D.	15

	Antigüedad mínima para la progresión
TMA Jefe A a TMA Jefe B.	3 años
TMA Jefe B a TMA Jefe C.	3 años
TMA Jefe C a TMA Jefe D.	3 años

Las progresiones mencionadas en este punto estarán limitadas en sus repercusiones económicas a lo que se establece en el Capítulo de Retribuciones.

No obstante lo anterior, el TMA de la categoría de Ejecución que esté en posesión de una licencia L.M.A Parte 66, categoría B de avión, con o sin habilitación de tipo en vigor necesaria para el desempeño de sus funciones en el puesto de destino, progresarán al nivel 6, sin necesidad de cumplir los períodos de antigüedad establecidos en este apartado.

La efectividad de la progresión al nivel 6 será la de la acreditación ante la Empresa de que cumple los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

Asimismo, el TMA de categoría de Ejecución que sea autorizado como certificador B1 y/o B2 de avión percibirá la retribución correspondiente al nivel 9 cuando su nivel de progresión sea inferior a este nivel. Si la autorización como certificador B1 o B2 de avión se suspendiera o revocase, el TMA pasará a percibir la retribución que le corresponda por su nivel de progresión.

Si se modificase el Grado asignado a un TMA y hubiese alcanzado un nivel económico superior al que le correspondiese en base a su nueva situación, se le respetará el nivel económico alcanzado hasta esa fecha, quedando en suspenso el cómputo de tiempo de permanencia a efectos del requisito establecido en el artículo 50 y artículo 54 del convenio Colectivo.

No obstante, si en un futuro se modificara nuevamente el Grado de ese TMA y pasase así a cumplir las condiciones para seguir progresando de acuerdo a lo establecido en el artículo 50 de este convenio colectivo, se reanudará el cómputo del tiempo establecido en el artículo 54, partiendo del valor del tiempo que había acumulado en el momento de la primera modificación del Grado TMA asignado.

Artículo 55. *Administrativos.*

Los niveles de progresión y la permanencia mínima en cada uno de ellos, que se establecen para el colectivo de Administrativos, son los siguientes:

a) Categoría de Ejecución/Supervisión.

	Niveles
Agente Administrativo 1.	1
Agente Administrativo A.	3
Agente Administrativo B.	4
Agente Administrativo C.	5

	Niveles
Agente Administrativo D.	6
Agente Administrativo E.	7

	Antigüedad mínima para la progresión
Agente Admvo. 1 a Agente Admvo. A.	2 años
Agente Admvo. A a Agente Admvo. B.	3 años
Agente Admvo. B a Agente Admvo. C.	2 años
Agente Admvo. C a Agente Admvo. D.	3 años
Agente Admvo. D a Agente Admvo. E.	3 años

Administrativo Experto: Los Administrativos que, cumpliendo los requisitos necesarios, pasen a ocupar un puesto catalogado por la Empresa como Experto, en virtud del mapa de puestos elaborado por la Compañía, progresarán directamente al nivel 10 de la tabla salarial sin necesidad de cumplir los periodos de antigüedad mínimos indicados en este apartado.

b) Categoría de Mando.

	Niveles
Técnico Administrativo A.	10
Técnico Administrativo B.	11
Técnico Administrativo C.	12
Técnico Administrativo D.	13

	Antigüedad mínima para la progresión
Técnico Admvo. A a Técnico Admvo. B.	3 años
Técnico Admvo. B a Técnico Admvo. C.	3 años
Técnico Admvo. C a Técnico Admvo. D.	3 años

Las progresiones mencionadas en este punto estarán limitadas en sus repercusiones económicas a lo que se establece en el capítulo de Retribuciones.

Artículo 56. *Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.*

Los niveles de progresión y la permanencia mínima en cada uno de ellos, que se establecen para el colectivo de Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico, son los siguientes:

a) Categoría de Ejecución/Supervisión.

Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico A	1
Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico B	2
Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico C	3

Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico D	4B
Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico E	4A

	Antigüedad mínima para la progresión
Soporte Operacional Mant. Aeronáutico A a Soporte Operacional Mant. Aeronáutico B.	2 años
Soporte Operacional Mant. Aeronáutico B a Soporte Operacional Mant. Aeronáutico C.	2 años
Soporte Operacional Mant. Aeronáutico C a Soporte Operacional Mant. Aeronáutico D.	1 año
Soporte Operacional Mant. Aeronáutico D a Soporte Operacional Mant. Aeronáutico E.	1 año

Las progresiones mencionadas en este punto estarán limitadas en sus repercusiones económicas a lo que se establece en el Capítulo de Retribuciones.

B. Promoción

B.1 Generalidades

Artículo 57. *Grupo Superior de Gestores y Técnicos.*

Se entiende la promoción para el grupo profesional de G.S.G.T. como el paso de un grado a otro superior.

Artículo 58. *Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.*

Se entiende como promoción el acceso a la categoría de TMA Jefe desde la categoría de Ejecución.

La promoción se realizará a nivel local, entendiéndose por tal todos los Centros de Trabajo de una misma ciudad, en función de las vacantes reales existentes.

Artículo 59. *Administrativos.*

Se entiende como promoción el acceso a la categoría de Mando desde la de Ejecución/Supervisión, dentro del Área correspondiente.

La promoción se realizará para cada Área a nivel local, entendiéndose por tal todos los Centros de Trabajo de una misma ciudad, en función de las vacantes reales existentes.

Artículo 60.

En el caso de que no se cubrieran las vacantes a nivel local, podrá ampliarse la convocatoria a nivel nacional.

La promoción contemplará de forma explícita la experiencia y los conocimientos asociados al Área de trabajo de la vacante a cubrir.

Para consolidar la nueva categoría, es imprescindible la ocupación efectiva del puesto de trabajo concreto que motiva la promoción.

B.2 Requisitos

Artículo 61. *Grupo Superior de Gestores y Técnicos.*

El paso del nivel 15 al 16 para los G.S.G.T. introduce un paso cualitativo, y como se ha establecido anteriormente tiene carácter de promoción, ya que supone un cambio de grado, del C al B, siempre que se cumpla el requisito de desempeñar una posición de Destacado Contenido Técnico o Alto Contenido Técnico.

El paso del nivel 18 al 19 introduce un paso cualitativo, y como se ha establecido anteriormente tiene carácter de promoción, ya que supone un cambio de grado, del B al A, siempre que se cumpla el requisito de desempeñar una posición de Alto Contenido Técnico.

Antigüedad mínima para la promoción:

Dicho paso del nivel 15 al 16 y del 18 al 19 exige, la permanencia de dos años en los niveles 15 y 18 respectivamente.

Al personal de este grupo profesional, que ocupe un puesto de D.C.T., A.C.T. y, como consecuencia de un cambio organizativo, se viese interrumpida su promoción al siguiente nivel al no seguir ocupando un puesto de los anteriormente indicados, se considerará el tiempo de permanencia en dicho puesto, a efectos del cálculo de tiempo necesario para el paso al siguiente nivel, siempre y cuando, se den las condiciones que, con carácter general, se establecen para la promoción. Asimismo, tendrán preferencia para desarrollar acciones formativas con el fin de que puedan completar los conocimientos requeridos para puestos de DCT o ACT en función del grado en que se encuentre la persona trabajadora.

A este respecto tendrán prioridad, en la convocatoria a formación, aquellas personas trabajadoras que acrediten una mayor adecuación a los puestos, en los términos contemplados en el artículo 66. (Ocupación de Puestos para G.S.G.T).

Para consolidar la promoción es necesaria la ocupación efectiva del puesto que dio origen al cambio de nivel durante un periodo mínimo de 6 meses, contados a partir de la fecha de la ocupación.

Artículo 62. *Requisitos generales para el resto de los colectivos.*

Se establece los siguientes requisitos:

- Haber superado todos los cursos y acciones formativas a los que hubiera sido convocado.
- Haber superado el curso de Organización y Técnicas de Mando.
- Haber superado las pruebas psicotécnicas y de personalidad necesarias para la promoción y que en cada momento se determinen.
- Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de categoría salvo que hubiera tenido Evaluación de desempeño 6 meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación, ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.

Artículo 63. *Requisitos específicos para el resto de los colectivos.*

Se establece los requisitos específicos para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

1. T.M.A.

Experiencia profesional en el ámbito donde existe vacante.

Estar en posesión de la licencia en vigor correspondiente y habilitación de tipo aplicable a la flota de Iberia, caso de ser necesario.

Ser certificador, caso de ser necesario.
Superar las pruebas de idiomas, cuando lo exija el puesto.

2. Administrativos.

Experiencia profesional en el Área donde existe vacante.
Haber superado las pruebas de idiomas, cuando lo exija el puesto.

Artículo 64. *Promoción TMA Jefe.*

Los TMA I de Ejecución, nivel 12, que promocionen a TMA Jefe A, nivel 12, progresarán al nivel 13 una vez consolidada la categoría, siempre que hayan permanecido al menos tres años en el nivel 12.

Artículo 65. *Cobertura vacantes.*

Anualmente, la Dirección de la Empresa publicará el catálogo de las plazas necesarias de TMA Jefe, a nivel local. Así mismo, publicará el catálogo de Puestos de Mando de los Colectivos de Administrativos, a nivel local, de acuerdo con las necesidades existentes en cada momento, por Especialidad y Área, en su caso. De las modificaciones a dichas publicaciones se informará a los Comités afectados.

La cobertura de vacantes se llevará a cabo por libre designación de la Empresa de entre aquellas personas trabajadoras que hayan superado las pruebas y requisitos necesarios para la promoción.

C. *Ocupación de puestos para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos*

Artículo 66. *Requisitos específicos puesto GSGT.*

Para la ocupación de puestos de Contenido Técnico, Destacado o Alto Contenido Técnico, que requieran una Titulación Oficial Universitaria, según la legislación vigente en cada momento o conocimientos y experiencia equivalente a dichos estudios, será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Pertenecer al Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

Acreditar el nivel de competencias requerido por el puesto (Liderazgo técnico, de asesoramiento, responsabilidad, características personales adecuadas y experiencia acreditadas).

Contar con un historial de E.V.D., que en su conjunto, sean positivas.

Haber superado todos los cursos y acciones formativas a las que hubiese sido convocado.

La ocupación de estos puestos, se llevará a cabo por libre designación por la Empresa, de entre aquellas personas trabajadoras que reúnan los requisitos arriba señalados.

Sin perjuicio de la percepción de los pluses que en cada momento pudieran establecerse por el desempeño de un puesto de D.C.T. o A.C.T., la ocupación efectiva de los mismos, no implica por sí misma un cambio de nivel y/o grado, por lo que en lo referente a progresión y promoción, será de vigencia lo establecido con carácter general en el presente capítulo para este colectivo.

CAPÍTULO VI

Disposiciones generales de la jornada

Sección I. Disposiciones generales jornada

Artículo 67. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo en la Empresa será de 1.712 horas anuales de trabajo efectivo y 40 semanales en cómputo anual, con los días de libranza precisos para alcanzar el citado cómputo.

Mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la Representación de las personas trabajadoras, existirá la posibilidad de redistribución de la jornada laboral.

Artículo 68.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada. Por el contrario, para todas las jornadas continuadas, jornadas especiales, turnos de trabajo y periodos horarios, los 15 minutos de refrigerio serán computados dentro de la jornada laboral. No será aplicable este descanso por refrigerio a la jornada fraccionada, jornada especial fraccionada, ni cuando en un día se realicen 2 periodos horarios (salvo que uno de los periodos exceda de 6 horas, en cuyo caso le será de aplicación en dicho periodo), ni a la jornada continuada, jornada especial o periodo horario que no exceda de 6 horas.

Durante el tiempo de refrigerio y en el resto de la jornada de trabajo no se realizarán actos ajenos a la actividad laboral.

La recogida, pruebas y cambios de uniforme se realizarán fuera de la jornada laboral.

Artículo 69.

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los empleados que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un día de descanso compensatorio.

En las jornadas programadas de trabajo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, la persona trabajadora percibirá un suplemento del 134,75 por ciento del salario hora/base, establecido en el anexo I en función de las horas trabajadas en este período.

En lo referente a la libranza de los días festivos, se seguirán los siguientes criterios:

1. Para el personal de la Empresa, excepto personal sujeto a turnos:

a) La libranza de los días festivos trabajados se señalará en la misma semana o en la siguiente.

b) Si tal libranza no se ha producido en los 15 primeros días siguientes al festivo trabajado, se determinará mediante acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados el disfrute de tales días festivos.

c) Si no hubiese habido acuerdo en la primera semana del segundo mes siguiente al festivo trabajado, deberá señalarse el día de libranza, procurando compaginar las necesidades del servicio y los deseos del trabajador o trabajadores de que se trate, en un plazo máximo de 12 meses a partir del festivo trabajado.

En todo caso, si la designación de la libranza de los días festivos no se llevara a cabo en la forma regulada en los párrafos anteriores, la persona trabajadora librará a su elección en el plazo de tres meses posteriores al día festivo trabajado.

2. Para el personal sujeto a turnos, en materia de libranza de los días festivos, se estará a lo dispuesto en el artículo 79.

Artículo 70. *Días Festivos.*

Con independencia de los días festivos con carácter nacional/local (14 en total), se consideran días festivos los siguientes:

Jueves Santo y Sábado Santo.

Los días 24 y 31 de diciembre.

Si por disposición oficial, el día de Jueves Santo recuperara su carácter festivo a nivel nacional, pasando a ser laborable el Lunes de Pascua, se considerará como día festivo adicional el que se establezca como tal con carácter local.

En caso de coincidencia con domingo o festivo local (dentro de los 14 que establece el Estatuto de los Trabajadores) de los días 24 y 31 de diciembre, serán considerados como festivos los días 23 y 30 del mismo mes.

En aquellas actividades que, influenciadas por el carácter de servicio público de la Empresa y la atención del tráfico aéreo, exista necesidad de mantener turnos de trabajo, el personal a ellos afecto viene obligado a trabajar siempre que le sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de festivas.

El Jueves Santo (o en su caso el día pactado en sustitución), los días 24 y 31 de diciembre (o en su caso los días 23 y 30 del mismo mes) que se establecen en el párrafo segundo de este artículo, les será de aplicación lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 74, para cualquier tipo de jornada que se realice en la Empresa. Tales días no podrán en ningún caso ser absorbidos ni por festivos (nacionales o locales), descansos semanales, libranzas por compensación de jornada, ni por cualquier otra causa que suponga pérdida global en el disfrute de los mismos.

Artículo 71.

Para el personal que preste servicio los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero la jornada de trabajo tendrá el tratamiento de la realizada en días festivos, de acuerdo con lo regulado en el artículo 69.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, tendrán una remuneración adicional del 56 por 100 sobre el valor de la hora/base, independientemente y compatible con cualquier otro plus o su suplemento que reglamentariamente corresponda, durante los horarios que se indican a continuación:

Los días 24 y 31 de diciembre, desde las 17,00 horas hasta las 24,00 horas.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero, durante toda la jornada laboral.

Adicionalmente, las personas trabajadoras que presten servicio en los días y horarios citados anteriormente, tendrán una remuneración, cuyo importe se establece en la tabla del anexo I, por cada jornada completa de 8 horas trabajada en los mismos. A estos efectos, se prorratearán el número de horas realizadas por cada persona trabajadora en los citados días y horarios.

Artículo 72. *Formación.*

La realización de cursos de formación relacionados con las funciones que se desempeñen o conexas, será obligatoria. En caso de ser programada fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será voluntaria.

Asimismo, los cursos de formación requeridos para la progresión o promoción, conforme a lo establecido en los distintos ordenamientos laborales, se realizarán fuera de la jornada laboral.

Las personas trabajadoras que, a requerimiento de la Dirección realicen los cursos de formación percibirán la cantidad establecida en el anexo I por hora de asistencia a curso.

Asimismo, la Empresa podrá optar por facilitar el transporte o ser éste por parte de las personas trabajadoras que realicen los cursos, percibiéndose en este último caso una compensación establecida en el anexo I, por día de asistencia a cursos cuando se efectúen en Aeropuertos o Zona Industrial y de la cuantía establecida en el anexo I, cuando las enseñanzas se reciban en locales ubicados en ciudad.

Las anteriores cantidades no se devengarán cuando la formación se realice dentro de la jornada laboral. En aquellos supuestos en que la formación no se realice a nivel local se considerará que la misma se realiza dentro de la jornada laboral.

La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento de los empleados preferentemente a través de medios informáticos, especialmente a través del portal electrónico del empleado IBNet o la aplicación de Iberia las distintas acciones formativas que se pongan en marcha y que les pueda afectar en su ámbito de competencia.

Artículo 73.

De acuerdo con los principios expuestos en los artículos anteriores se desarrollan a continuación las distintas modalidades de jornada en la Empresa.

Sección II. Jornada de las personas trabajadoras no sujetos a turnos

A) Jornada continuada

Artículo 74.

La jornada continuada será de 40 horas semanales en cómputo anual, estableciéndose como horario de trabajo el comprendido entre las 07,30 y las 15,30 horas.

En los Centros de Trabajo donde esté implantado el transporte colectivo, salvo Tenerife Sur, podrá adecuarse dicho horario al del transporte de forma tal que este personal pueda utilizar el mismo. En esta adecuación se tendrá en cuenta, en su caso, lo establecido en el artículo 89, aunque esta jornada no tiene la consideración de turno, percibiéndose asimismo la dieta correspondiente. Si la Empresa no lo adecuara, abonará a cada persona trabajadora la compensación por transporte citada en el artículo 83.

En aquellos centros de trabajo en los que, con anterioridad a la firma del XX Convenio Colectivo no existiera transporte colectivo, y las personas trabajadoras estuvieran percibiendo cantidades en compensación por transporte, se mantendrán las cuantías que a esa fecha pudieran venir percibiendo. En aquellos centros de trabajo, en los que, con ocasión de la firma del XX Convenio Colectivo, se hubiera acordado la supresión del transporte colectivo a cambio de una compensación económica, se abonará dicha compensación.

En ambos casos, las percepciones se abonarán en los términos y condiciones previstos en el Acta de desarrollo del acuerdo en materia de racionalización del transporte colectivo de fecha 15 de abril de 2014 y en el Nuevo Acuerdo en materia de transporte colectivo de fecha 2 de diciembre de 2016.

La realización de esta jornada no conllevará la percepción de dieta por desayuno, comida o cena, sea cual sea el destino de la persona trabajadora, salvo en los supuestos de prolongaciones de jornada en cuyo caso se estará a lo establecido en el artículo 113, apartado b.

Para lograr el cómputo establecido en el artículo 67 se establecerán los días de libranza necesarios cada año. Anualmente se fijará el calendario con el número de horas de jornada diaria necesarias para alcanzar la jornada anual prevista.

Estos días de libranza no coincidirán en ningún caso con los días de vacaciones reglamentarias ni con los días festivos.

Mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la Representación de las personas trabajadoras, existirá la posibilidad de implantar el horario flexible y la flexibilidad de horario en los diferentes Centros y colectivos no sujetos a turnos, con regulación específica según los casos y situaciones concretas.

En aquellos supuestos en que el horario de la jornada diaria sea flexible, las ausencias o permisos se computarán en base a una jornada de 8 horas.

El personal de nuevo ingreso y el que cambie de centro de trabajo, tendrá la modalidad de jornada diaria del Departamento o Unidad a la que se incorpore.

A propuesta de la Dirección y previo acuerdo con la Representación de las personas trabajadoras y en las condiciones que específicamente se pacten, podrá establecerse una flexibilidad de hasta 12 horas semanales en la jornada habitual para aquellas personas trabajadoras que acepten el sistema. Esta flexibilidad será compensada mediante un plus cuya cuantía se establece en el anexo I en doce pagas. Queda excluido de este sistema el personal que percibe cualquier tipo de indemnización en compensación por régimen de jornada o turnos.

B) Jornada fraccionada general

Artículo 75.

La Empresa podrá implantar la jornada fraccionada con carácter obligatorio en todas las Direcciones de Servicios Corporativos y en los Servicios Centrales de las áreas de Negocio que se considere necesario, previos los procedimientos legales oportunos, en su caso.

Se creará una comisión al objeto de determinar qué departamentos o personas trabajadoras se consideran adscritos a servicios centrales de las áreas de negocio a los exclusivos efectos de la aplicación de este artículo.

Adicionalmente, y por lo que se refiere a la Dirección Técnica, se acuerda implantar la jornada fraccionada a todas las personas trabajadoras que realicen funciones como mano de obra indirecta salvo que su actividad esté vinculada a la producción o requiera de trabajo a turnos, con independencia del grupo profesional al que pertenezca.

Artículo 76.

El horario de estos puestos de trabajo se adaptará a las necesidades de cada Servicio o Dirección.

La jornada de trabajo será de 8 horas diarias, con el límite máximo de 1712 h. 40 horas semanales en cómputo anual, con los días de libranza necesarios para alcanzar dicha jornada. Anualmente se fijará el calendario con el número de horas de jornada diaria necesarias para alcanzar la jornada anual prevista.

En los centros de trabajo donde se realice jornada fraccionada, la Dirección programará anualmente y por temporada la libranza de las compensaciones de jornada (sábados u otros días), a que se hace referencia en el artículo 74, salvo que, mediante acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, se establezca otro sistema, teniendo en cuenta en cualquier caso, como principio básico, la cobertura de las necesidades de cada Servicio o Dirección.

Artículo 77. *Límites jornada fraccionada.*

La interrupción de la jornada fraccionada no podrá ser inferior a una hora ni superior a cuatro. Cualquier variación en la duración de esta interrupción tendrá que ser negociada con la correspondiente Representación de las personas trabajadoras.

El bloque mayor de la jornada fraccionada no podrá ser superior a 5 horas ni inferior a 4.

La interrupción deberá siempre coincidir con las horas normales de comida de cada lugar.

Las personas trabajadoras que realicen jornada fraccionada, con interrupción de dos horas o inferior, percibirán la gratificación de dieta por comida establecida en el artículo 113.

No obstante, cuando existan razones que justifiquen la aplicación de la dieta de comida con un régimen distinto, será propuesto a la Comisión Mixta quien adoptará la decisión que proceda.

Artículo 78.

En aquellos Centros de Trabajo/Direcciones/áreas/departamentos en los que se implante la jornada fraccionada pero no sea preciso que todas las personas trabajadoras estén sujetas a la misma, se mantendrá permanentemente abierta una lista de personal voluntario para realizar este tipo de jornada, al objeto de que cualquier persona trabajadora que se haya comprometido o se le hubiese fijado una jornada fraccionada y quisiera salir de la misma, pueda ser sustituido por otra persona trabajadora de la lista de voluntarios en cualquier momento, con carácter inmediato, siempre que exista personal voluntario en la mencionada lista y pertenezcan ambos al mismo grupo laboral/Dirección/área/departamento.

Las personas trabajadoras que estén ocupando puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria, podrán solicitar el cambio de puesto.

Tendrán preferencia para ocupar las vacantes dentro de las mismas Direcciones/áreas/departamentos o delegaciones, las personas trabajadoras con jornada fraccionada obligatoria, siempre que reúnan los requisitos del puesto de trabajo en que se produzca la vacante.

Los Comités de Centro o Delegados de personal tendrán acceso permanente a la lista de personal voluntario para cubrir puestos de jornada fraccionada obligatoria de cada Centro.

Igualmente, la Dirección se compromete a facilitar al Comité Intercentros por temporada, la relación completa de los puestos de jornada fraccionada obligatoria de la Empresa y su ubicación por Centros.

Sección III. Jornada para las personas trabajadoras sujetos a turnos

A) Jornada a turnos general

Artículo 79.

En los centros de trabajo de 8 horas de jornada diaria con 1.712 horas, la Dirección programará anualmente y por temporada 121 días libres, que incluyen 103 descansos semanales y 18 días libres festivos.

La programación definitiva se realizará en función de las cargas de trabajo al menos 15 días antes al mes natural en que deba tener efecto.

No obstante, lo anterior, en las áreas de mantenimiento, cuando se requiera una mayor concentración de mano de obra, la Compañía podrá establecer turnos de hasta 12 horas, respetando, en todo caso, plenamente, el régimen de descansos que legalmente proceda.

Con el objetivo de garantizar que la aplicación de dichos turnos se realiza en todo momento con respeto absoluto a las normas y criterios contemplados legalmente, la nueva implantación de esta nueva modalidad de turno formará parte del proceso de revisión anual de los turnos tal y como se contempla en el artículo 87 del XXIII Convenio Colectivo.

Artículo 80.

En los centros de trabajo donde esté implantado el transporte colectivo, podrá adecuarse el horario al del transporte, de forma tal que las personas trabajadoras

puedan utilizar el mismo, si la empresa no lo adecuara, abonará a cada persona trabajadora la compensación por transporte citada en el artículo 83.

En aquellos centros de trabajo en los que, con anterioridad a la firma del XX Convenio Colectivo no existiera transporte colectivo, y las personas trabajadoras estuvieran percibiendo cantidades en compensación por transporte, se mantendrán las cuantías que a esa fecha pudieran venir percibiendo. En aquellos centros de trabajo, en los que, con ocasión de la firma del XX Convenio Colectivo, se hubiera acordado la supresión del transporte colectivo a cambio de una compensación económica, se abonará dicha compensación.

En ambos casos, las percepciones se abonarán en los términos y condiciones previstos en el Acta de desarrollo del acuerdo en materia de racionalización del transporte colectivo de fecha 15 de abril de 2014 y en el Nuevo Acuerdo en materia de transporte colectivo de fecha 12 de diciembre de 2016.

Artículo 81.

En las Unidades y Servicios donde la jornada de trabajo se realice mediante turnos, las rotaciones serán semanales y obligatorias para todo el personal que se encuentre en las mismas condiciones de trabajo. El máximo de rotaciones será de cuatro al mes.

Las personas trabajadoras que estén rotando mañana y tarde diariamente podrán permanecer en la situación actual de rotación, sin serles de aplicación plus de turnicidad ni plus de disponibilidad alguno.

Artículo 82.

Se establecen los turnos básicos contenidos en el anexo III del presente convenio.

Además de los turnos básicos, la Dirección podrá fijar por temporada uno o dos turnos adicionales, que podrán ser distintos para cada Unidad, Departamento o servicio, así como Unidades con organización diferenciada en la Zona Industrial (Hangares, Motores, Componentes, etc.). Estos turnos podrán ser distintos por cada Unidad y dentro de cada Unidad puede ser aplicable solamente a determinados colectivos homogéneos o que estén programadas sus rotaciones dentro del mismo cuadrante. A las personas trabajadoras a las que les sea o les pueda ser aplicable uno o dos turnos adicionales se les considerará en situación de disponibilidad/flexibilidad en la temporada en que se aplique el turno o turnos adicionales y en esta situación se incluye la posibilidad de realización de hasta dos cambios de turno, por necesidades del servicio, a cada persona trabajadora y mes.

La Dirección cada temporada, podrá incrementar, disminuir o anular las Unidades con uno o dos turnos adicionales y correspondientes situaciones de disponibilidad/flexibilidad.

No tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo el pase de una persona trabajadora de una Unidad, Departamento o servicio que produzca situación de disponibilidad/flexibilidad, a otra Unidad, Departamento o servicio en que no se dé esta situación; no obstante, si el cambio se produce durante la temporada se percibirá durante los meses que resten de la misma la diferencia entre el plus de disponibilidad y la nueva programación.

No obstante lo anterior, la Dirección propondrá a la Comisión Mixta la aplicación de la situación de disponibilidad/flexibilidad para las personas trabajadoras de aquellas Unidades, Departamentos o servicios que, aun no precisando uno o dos turnos adicionales, requieran, por necesidades de la producción, condiciones o contraprestaciones distintas o más flexibles.

Artículo 83. *Servicio madrugue.*

Con independencia de lo anterior se podrá establecer en aquellos centros de trabajo en que sea necesario el servicio denominado de «madrugue», cuya iniciación deberá

necesariamente fijarse entre las 06:00 y las 06:55 horas. Este servicio de «madrugue» se establecerá en función de las cargas de trabajo y su finalidad será atender directamente el tráfico de los centros de trabajo cuyos servicios se inician en el período de tiempo indicado. El servicio de «madrugue» será cubierto por las personas trabajadoras en situación de disponibilidad, flexibilidad de la Dirección Técnica y dentro de cada una de estas situaciones de forma equitativa y rotativa, percibiendo con independencia del plus correspondiente a cada una de estas situaciones, la cantidad establecida a tal efecto en el anexo I, por día trabajado en este servicio como compensación por transporte en los supuestos en que la Empresa no facilite el mismo. Igualmente, percibirán la cantidad establecida en el anexo I, por día trabajado en este servicio, como compensación económica adicional en concepto de dieta de «madrugue».

Asimismo, se podrán programar, en función de las necesidades operativas de cada aeropuerto, servicios de «madrugue» cuyo inicio podrá fijarse entre las 03,00 y las 05,59 horas. Este servicio de «madrugue» será cubierto por las personas trabajadoras en situación de disponibilidad, flexibilidad de la Dirección Técnica y dentro de cada una de estas situaciones de forma equitativa y rotativa, percibiendo con independencia del plus correspondiente a cada una de estas situaciones las cantidades establecidas en el párrafo anterior: la cantidad establecida en el anexo I, por día trabajado en este servicio, como compensación por transporte en los supuestos en que la Empresa no facilite el mismo y la cantidad establecida en el anexo I, por día trabajado en este servicio, como compensación económica adicional en concepto de dieta de «madrugue». Además de lo anterior, se incrementará la citada dieta de «madrugue» en la cantidad establecida en el anexo I para dieta de madrugue, por día trabajado en este servicio.

En aquellas Unidades no sujetas a disponibilidad y/o flexibilidad donde se requiera un servicio de «madrugue», se determinará por la Dirección y el Comité de Centro correspondiente los criterios y condiciones para que dicho servicio pueda ser establecido.

En ningún caso la decisión adoptada por la Comisión será la de incluir a todo o parte del colectivo homogéneo en condiciones de disponibilidad.

El servicio de «madrugue» en aquellos puntos donde se implante, dará preferencia a las personas trabajadoras que lo soliciten voluntariamente, por una sola vez y por temporada, entre los que tengan asignado el turno de mañana. Si no hubiera suficientes voluntarios, se realizará entre los restantes una distribución rotativa y equitativa.

Esta voluntariedad, no supondrá, en ningún caso, la asignación permanente al servicio fijo de «madrugue» de ninguna persona trabajadora, que deberá rotar en los turnos establecidos.

Artículo 84.

Una vez fijados los horarios de los turnos básicos, por necesidades de ajuste en la programación de vuelos durante la temporada, se podrán variar los mismos dentro de la franja horaria de los respectivos turnos básicos contemplados en el anexo III a nivel local y ratificando su aprobación por la Comisión Mixta.

Para los Aeropuertos de Bilbao, Tenerife Norte y Oviedo en función del horario de apertura o cierre, la Empresa podrá establecer las modificaciones contempladas en el párrafo anterior.

Artículo 85. *Cambios.*

La Dirección podrá realizar hasta dos cambios de turno por persona trabajadora y mes, de forma equitativa.

En las unidades no sometidas a disponibilidad, los cambios de turno que se deban o estén en función de cargas programadas de trabajo previstas en cuadrantes, se fijarán en estos y se mantendrán si tales cargas de trabajo no sufriesen modificación.

Los cambios de turno debidos a incidencias no previsibles requerirán un preaviso de 48 horas, salvo circunstancias excepcionales.

Se entiende por cambio, la variación de turno que se pueda imponer a una persona trabajadora en relación con la programación efectuada para el mismo al comienzo de cada temporada. Se considerará un solo cambio cuando se altere el turno en uno o varios días consecutivos dentro de la misma semana de programación. Si existieran alteraciones en varios días no consecutivos o si en éstos hubiera turnos diferentes, se considerará un cambio por cada alteración. En cualquier caso, la vuelta al turno original que tenga programado en la semana en que se realice el mismo no tendrá consideración de nuevo cambio.

A los únicos efectos de cambios de turno, el servicio de madrugue se tendrá en cuenta, para el cómputo del número de cambios, a excepción del pase del servicio de madrugue al turno B o viceversa.

Artículo 86.

Las programaciones de los turnos se realizarán por temporadas y se publicarán para conocimiento de todas las personas trabajadoras afectadas, con un mes de antelación al comienzo de las mismas, excepción hecha de los casos justificados en que por falta de todos los datos necesarios pueda producirse algún retraso, garantizándose, en todo caso, la publicación de estas programaciones con una antelación mínima de 15 días sobre el comienzo de cada temporada.

No obstante, los cuadrantes en la temporada de invierno se realizarán en dos etapas: la primera comprenderá hasta el mes de diciembre; la segunda los meses de enero, febrero y marzo, y se efectuará una vez conocida la programación de vacaciones del año.

La Empresa, en función de las puntas de tráfico y las cargas de trabajo, dimensionará por temporada la densidad de personas de cada turno.

Artículo 87.

Un Representante del Comité de Centro respectivo o un Delegado de Personal, participará en lo relativo a la elaboración definitiva de los cuadrantes y rotaciones en los turnos y su posterior cumplimiento, al objeto de que haya una distribución equitativa de los mismos. Cualquier variación de los cuadrantes elaborados requerirá un informe al Comité con justificación del cambio.

Artículo 88.

Con relación al descanso semanal se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

En Áreas de Mantenimiento se librarán, como mínimo, 4 domingos de cada 10. En el resto de las áreas, se garantizan 3 domingos de cada 10. No obstante lo anterior, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro de trabajo, se podrá rebajar esta libranza.

Artículo 89.

En los turnos/horarios de trabajo de 8 horas o más que empiecen entre las 09,00 y las 13,29 horas y los iniciados entre las 18,00 y 20,29 horas, inclusive, se computarán dentro de la jornada y a efectos de la misma, 45 minutos para efectuar la comida o cena.

Artículo 90.

El número de turnos necesarios se fijará por temporada y no serán superiores a los establecidos como básicos en el anexo III del XXIII Convenio Colectivo, independientemente del servicio madrugue y dos turnos adicionales.

Los horarios y el número de los turnos básicos se establecerán por la Dirección para cada temporada.

La hora de entrada de cada turno básico será definida por la Dirección de la Empresa por temporada para cada Centro de Trabajo, y con los márgenes establecidos en el anexo III, sin que las variaciones que se produzcan en las horas de entrada de cada turno puedan considerarse modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los turnos, a excepción de los básicos, en su número y horario se establecerán por Unidad o Departamento.

El dimensionamiento de los turnos establecidos se programará para toda la temporada y con 15 días de antelación al inicio de la misma. Con el fin de realizar, en su caso, la necesaria corrección derivada de las variaciones en la programación de los vuelos, la programación definitiva de los turnos se efectuará con 15 días de antelación al inicio de cada mes correspondiente. En el caso de que dicha programación definitiva implicara cambios de turnos, dichos cambios computarán a los efectos establecidos en el párrafo primero del artículo 85.

B) Disposiciones específicas áreas de mantenimiento

Artículo 91.

Las disposiciones previstas en el presente artículo serán de aplicación a las personas trabajadoras no sujetas a jornada fraccionada que prestan servicios en régimen de flexibilidad en la Dirección Técnica, en la Dirección de Mantenimiento en Línea y en la Dirección Técnica del Operador (en adelante, áreas de Mantenimiento).

Se establece, con pleno respeto del régimen legal de jornadas y descansos, una redistribución de la jornada laboral para el personal en régimen de turnos tal y como se detalla en el presente artículo.

1. Días de presencia:

La fijación de los días de presencia será potestad de la Dirección de la Compañía y se realizará por cada una de las áreas de negocio de Mantenimiento, respetando en todo caso hasta un máximo de 226 días de presencia anuales, variación de días de presencia que se gestionará a través de la bolsa de horas.

Con la excepción de las áreas estacionales, que se regulan en el siguiente apartado de estacionalidad al comienzo de cada temporada la Empresa programará inicialmente 214 días de presencia anuales, las libranzas que incluyen los descansos semanales y los 18 festivos, manteniendo el límite máximo de la jornada actualmente establecida con carácter anual de 1.712 horas. Los días adicionales de presencia comprendidos entre 215 y 226 días, se gestionarán a través de la bolsa de horas. No obstante, el límite mínimo anual de 214 días de presencia inicialmente programado podrá ser inferior en aplicación de lo establecido en el presente artículo.

La reiteración en el tiempo de los días de presencia anuales no generará en modo alguno derecho o condición más beneficiosa adquirida para la persona trabajadora.

2. Estacionalidad:

En aquellas áreas con una marcada estacionalidad de la actividad, que a la fecha de firma del XXI Convenio Colectivo se concreta en la Dirección de Mantenimiento Mayor se establece una distribución estacional de la jornada que supondrá que, en general, los días de vacaciones, formación y las libranzas que excedan de las correspondientes al descanso semanal legal se programarán en la temporada baja de producción, cuyas fechas de inicio y finalización se establecerán por la Empresa antes del 1 de diciembre de cada año. A modo de referencia se determina que el período de baja producción será del 1 de junio hasta el 30 de septiembre, en todo caso la confirmación definitiva del periodo habrá de realizarse antes del 15 de marzo.

En los centros de trabajo en los que el cliente principal sea una Compañía distinta a Iberia, con el fin de poder establecer los cuadrantes más adecuados a la carga de

trabajo, se ajustará la temporada a la que se corresponda con la operación principal del cliente.

No obstante, cuando razones de importancia lo determinen, la Comisión de Seguimiento establecida en el punto 4 de este artículo analizará y acordará la modificación del inicio de la temporada baja de producción, al menos con dos meses y medio de antelación al inicio de la misma.

Al objeto de poder conocer anualmente las áreas afectadas por la estacionalidad, la empresa informará a la representación social no más tarde del 1 de diciembre del año anterior de las áreas designadas como estacionales, sean hangar, taller o sección.

3. Vacaciones:

En este supuesto, no resultará de aplicación lo previsto en los artículos 138, artículo 139 (con excepción de lo dispuesto en su último párrafo, que se mantiene vigente) y artículo 140 del presente convenio Colectivo, sin perjuicio de la necesidad de mantener el actual sistema de puntos para la programación de las vacaciones referidas en el párrafo siguiente.

Dentro del periodo total de vacaciones que reconoce este convenio colectivo, la persona trabajadora podrá optar entre reservarse 4 días de vacaciones de manera separada para su disfrute en la temporada alta de producción, o disponer de 5 días agrupados en un solo bloque. En cualquier caso, la programación de los días habrá de realizarse antes del 1 de diciembre del año anterior, y su disfrute se gestionará de acuerdo con el sistema de puntos antes mencionado. El número de personas que podrán disfrutar de manera simultánea de los días reseñados estará sometido a las necesidades de producción. Se establece un 6 % como mínimo de personas trabajadoras que podrán disfrutar de estos días mensualmente (ya derive dicho disfrute tanto de una como de otra de las opciones reconocidas a las personas trabajadoras: 4 días separados o 5 agrupados), por colectivo y cuadrante.

4. Libranzas áreas estacionales:

La empresa programará antes del 1 de diciembre las libranzas incluidos los festivos a excepción de hasta 17 libranzas dependiendo de la rotación, las cuales podrán diferirse y programarse en cualquier momento por parte de la empresa, y en todo caso nunca después del 15 marzo del año en curso. Dicha programación contemplará un mínimo de 2 libranzas por semana de media anual. Con carácter adicional, la empresa podrá reservarse la posibilidad de trasladar a la temporada baja hasta 7 libranzas más de las inicialmente programadas según lo mencionado anteriormente, respetando en todo caso el descanso entre jornadas y el descanso semanal legalmente establecidos. Cada una de estas hasta 7 libranzas completas movidas, se abonarán al precio de la hora de la bolsa de horas, establecido en el anexo I, sin que compute de la misma. En todo caso, el movimiento de estas hasta 7 libranzas no podrá ser de los 18 festivos anuales, su movimiento se concretará en el mismo momento que el resto de las 17 libranzas antes mencionadas y se identificarán en el cuadrante anual. En todo caso, el momento de pago de estas libranzas se hará efectivo en la nómina siguiente a la fecha en la que el movimiento le haya sido comunicado a la persona trabajadora.

Esta medida de movimiento de hasta 7 días de libranza, la Compañía podrá aplicarla en otras áreas no estacionales de mantenimiento cuando existan necesidades productivas que así lo determinen.

En la programación de las libranzas diferidas, además de las necesidades de producción, la Empresa intentará atender las preferencias de las personas trabajadoras. De manera especial, la Empresa procurará, siempre que sea posible, atender mediante esta fórmula las peticiones de las personas trabajadoras que deseen hacer uso de billetes free con reserva de plaza de acuerdo a lo establecido en el punto anterior –Vacaciones– y para ampliar los bloques inicialmente programados de días de vacaciones y/o libranzas.

Una vez programadas las libranzas diferidas, la presencia anual resultante será inicialmente de 214 días, manteniendo el límite máximo de la jornada actualmente establecida con carácter anual de 1.712 horas. Los días adicionales de presencia comprendidos entre 215 y 226 días, se gestionarán a través de la bolsa de horas. No obstante, el límite mínimo anual de 214 días de presencia inicialmente programado podrá ser inferior en aplicación de lo establecido en el presente artículo.

5. Otros:

Al objeto de reforzar la estacionalidad en el área de Mantenimiento Mayor, se establece un grupo de trabajo de rotación de alta intensidad, cuya participación será voluntaria y sujeta a criterios técnicos y operativos, con adscripción por temporadas definidas anualmente. Cada temporada se establecerá un número mínimo y máximo de personal requerido, en función de la carga de trabajo prevista y las necesidades del área. Dicho grupo de trabajo dispondrá de un patrón de cuadrante específico con turnos de hasta 12 horas, en el que se reflejará la prestación de servicios todos los fines de semana (fines de semana de 4 días y de 3 días alternos) y festivos (salvo los declarados como festivo de cierre en los cuadrantes), además de aquellos días laborables que sean asignados al patrón en cada temporada. Las libranzas adicionales que pudieran generarse como consecuencia de la acumulación de horas en aplicación de esta medida, se programarán en periodos y/o jornadas de baja actividad/producción. De no cubrirse las necesidades de la empresa con el número de personas voluntarias que lleguen a presentarse para cada temporada, la Compañía podrá contratar nuevo personal externo para la cobertura de dichas necesidades con las condiciones expuestas. La regulación de este grupo de trabajo de rotación de alta intensidad se rige por lo establecido en este apartado, sin que resulte de aplicación aquellos aspectos del convenio colectivo que entren en contradicción con el presente apartado.

6. Del régimen de flexibilidad.

6.1 De los turnos.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado A) de la sección III del capítulo VI: Jornada del presente convenio colectivo, serán de aplicación las siguientes disposiciones específicas en materia de flexibilidad.

El régimen de flexibilidad para las áreas de Mantenimiento incluirán al margen del sistema de bolsa de horas la posibilidad de realizar, por parte de la Empresa, hasta dos cambios de turno programado por persona trabajadora y mes de acuerdo con el régimen previsto en el artículo 85 del presente convenio colectivo.

Las áreas de Mantenimiento, en el momento de fijar los turnos aplicables por temporada, indicará los departamentos/secciones en las que se programará un turno de noche (con respeto en todo caso de la normativa legal sobre el trabajo nocturno). En las secciones/departamentos que, teniendo un turno de «noche» programado en cuadrante no se requiera su realización, éste pasará a realizarse como otro turno, salvo que por necesidades de la producción se requiera su realización, lo cual le será comunicado a la persona trabajadora con al menos 48 horas de antelación. El cambio del turno de «noche» a otro turno no implicará la modificación de la cantidad que en concepto de plus de flexibilidad se venga percibiendo.

Asimismo, el cambio de turno derivado de la no realización del turno de noche, no computará a los efectos de lo establecido en el antes citado artículo 85 del convenio colectivo, ni estará comprendido dentro del uso de la bolsa de horas.

6.2 De la bolsa de horas.

Se establece un sistema de bolsa de horas como instrumento de flexibilidad y de aumento de capacidad productiva para los colectivos no sujetos a jornada fraccionada,

que sustituye a las anteriores herramientas de flexibilidad y trabajo en días de libranza en las áreas de Mantenimiento.

La bolsa de horas se establece como un instrumento de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo y de posibilidad de aumento de capacidad productiva, pactado entre las partes.

Mediante este sistema, a la persona trabajadora se le asignará una bolsa de horas dentro de la jornada anual de 1.712 horas con el objeto de realizar un uso flexible de las mismas en las condiciones de este precepto. En todo caso, la jornada mínima diaria que se derivará del uso de este sistema de flexibilidad no será menor a 5 horas diarias ni mayor a 12 horas con respeto a los límites legales o reglamentarios de descanso entre jornada. De este modo:

La Empresa no podrá requerir la realización de una jornada de trabajo en un día programado por un tiempo inferior a cinco horas.

La Empresa no podrá requerir a una persona trabajadora, ya presente en su turno, que acorte su presencia en más de tres horas.

La Empresa gestionará los días adicionales de presencia mediante jornadas mínimas de 5 y máximas de 12 horas completas, en los términos expuestos en el presente apartado.

La Empresa hará uso de la bolsa de horas de las personas trabajadoras en función de las variaciones no previsibles de la carga de trabajo o de las necesidades de producción, requiriendo la presencia de la persona trabajadora cuando haya un incremento de la carga de trabajo o la necesidad de aumento de capacidad productiva, o su no presencia cuando haya un decremento de aquélla. La bolsa de horas se podrá gestionar por jornadas o por horas, mediante la ampliación, disminución de jornada diaria por horas completas o mediante la adición o reducción de días de presencia, y se podrá realizar cualquier día de la semana, exista o no un turno programado en el cuadrante de temporada. En caso de ser utilizada no existiendo turno programado en el cuadrante de temporada, se hará de forma excepcional y debiendo dar oportuna justificación a la Comisión de Seguimiento, sin que esta medida implique en modo alguno la sustitución de un turno programado. Todo ello con los límites pactados en este precepto.

La utilización de la bolsa de horas se efectuará de forma que el incremento de jornada o de días de presencia completos pueda gestionarse de acuerdo con alguno de los siguientes criterios:

(i) Será de aplicación obligatoria a todas las personas trabajadoras sujetas a la bolsa de horas hasta un máximo de 110 horas en cómputo anual.

(ii) No obstante lo anterior, la bolsa de horas podrá ser de un máximo de 150 horas en cómputo anual para quienes se adscriban al sistema especial de flexibilidad reforzada. Estas horas se compensarán con carácter general con el decremento del mismo número de horas en dicho periodo, o viceversa.

(iii) Asimismo, la bolsa de horas podrá ser de un máximo de 170 horas, para las personas trabajadoras que soliciten voluntariamente su adscripción al sistema especial de flexibilidad reforzada y además acepten con carácter anual no compensar con decremento de jornada hasta un máximo de 88 horas de incremento de jornada en cómputo anual por bolsa de horas, cuando la empresa así se lo requiera en función de sus necesidades productivas. Dicho incremento de jornada será compensado mediante el abono de la cantidad establecida al efecto en el anexo I.

La liquidación de la bolsa de horas deberá realizarse, en términos generales, a 31 de diciembre de cada año. No obstante, se establece un periodo de prórroga de 2 meses para aquellos supuestos en los que no haya sido posible liquidar por exceso o por defecto el uso de horas de la bolsa a dicha fecha. En ningún caso, el saldo positivo o negativo a 31 de diciembre podrá exceder de 20 horas.

No obstante, dada la particularidad de las siguientes áreas, el inicio del cómputo y la liquidación de la bolsa de horas habrá de realizarse según los siguientes periodos respectivamente indicados, y no en el año natural:

Áreas de Producción-Madrid de la Dirección de Mantenimiento en Línea: la liquidación de la bolsa de horas se efectuará del 1 de julio al 30 de junio de cada año, en todo caso se mantiene la obligación de liquidar la bolsa con un saldo positivo o negativo que no podrá exceder de las 20 horas entre el 1 de mayo y el 1 de julio.

Áreas de Mantenimiento Pesado: La liquidación de la bolsa de horas se efectuará del 1 de septiembre al 31 de agosto de cada año, en todo caso se mantiene la obligación de liquidar la bolsa con un saldo positivo o negativo que no podrá superar las 20 horas entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

No obstante, en aplicación de lo establecido en el artículo 91.2 párrafo tercero, el periodo estacional podrá variar, y con él las fechas de liquidación (último día de la temporada baja).

La jornada diaria podrá ampliarse hasta doce horas. En los supuestos en los que de la ampliación de la jornada resulte una jornada diaria de más de 8 horas e inferior o igual a 12 horas, la persona trabajadora podrá disponer de hasta una hora para efectuar la comida que no computará como tiempo de trabajo efectivo, no siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 89 del presente convenio colectivo. Este supuesto, en ningún caso, tendrá la consideración de jornada fraccionada.

6.3 Criterios de Gestión de la Bolsa de Horas:

La bolsa de horas no integra un supuesto de distribución irregular de la jornada de trabajo a la que se refiere el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y su gestión se regirá por las siguientes normas específicas:

6.3.1 Tiempos de aviso.

Como principio general, los avisos a la persona trabajadora se realizarán con un mínimo de cinco días de antelación.

Con independencia de ello, se establecerá un sistema especial de flexibilidad reforzada, al que podrán adscribirse libremente las personas trabajadoras. A quienes se adscriban, la empresa podrá requerirles, por necesidades de la producción, la prestación de sus servicios en condiciones distintas a las generales por el uso de la bolsa de horas con preaviso inferior a cinco días, debiendo asimismo mostrar nuevamente las personas trabajadoras su concreta conformidad cada vez que se les requiera. Las personas trabajadoras podrán, también libremente, solicitar su exclusión del sistema de flexibilidad reforzada.

Para la plantilla adscrita al sistema especial de flexibilidad reforzada, como principio general, los avisos a la persona trabajadora que se encuentre en su turno de trabajo y que afecten a éste, se realizarán con la mayor antelación posible a partir del momento de la identificación de la necesidad (variación no previsible de la carga de trabajo).

Fuera del turno de trabajo que se esté prestando, los avisos con plazos inferiores a 24 horas se reservarán a casos imprevistos como los siguientes: AOG, riesgo de incumplimiento con impacto en TAT comprometido con el cliente, o inoperatividad de las instalaciones, equipos, u otras razones que afecten al proceso productivo en supuestos de relevancia para el negocio. No obstante, en estos casos en los que el aviso se produzca con menos de 24 horas, se dará oportuna justificación a la representación de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que la persona trabajadora sea requerida en su tiempo libre o en su tiempo de descanso y se encuentre fuera de su centro de trabajo, con el fin de acudir a la cobertura de alguno de los supuestos previstos en el apartado anterior, se le abonará la cantidad establecida al efecto en el anexo I, sin perjuicio del abono de las horas correspondientes por uso de la bolsa horas.

6.3.2 Métodos de aviso.

El sistema habitual de aviso de una variación a la persona trabajadora en su presencia programada se podrá realizar tanto a través de su jefatura como mediante el sistema de control de turnos (TRYP).

6.3.3 Principio de homogeneidad, no discriminación y voluntariedad.

La Empresa aplicará el principio de homogeneidad, no discriminación y voluntariedad en la aplicación de la bolsa de horas a nivel de Sección o Taller, con las excepciones que pudieran derivarse de las diferencias en los dominios de competencias de las personas trabajadoras encuadradas en esa Sección o Taller. La Empresa gestionará la bolsa de horas de manera que en lo posible la utilización de la bolsa de horas a nivel de Sección o Taller en cómputo anual sea homogénea. En caso de no existir voluntariedad la empresa podrá obligar su realización, dentro de los límites de la bolsa y según sus necesidades, siempre utilizando criterios de homogeneidad y no discriminación.

En todo caso, el criterio de voluntariedad no podrá ser un impedimento para la correcta gestión de la bolsa de horas, por lo que se podrá requerir la realización obligatoria de las horas de la bolsa cuando sea necesario cumplir con la adecuada liquidación de la misma en el plazo establecido.

6.3.4 Limitaciones en los incrementos de presencia.

No se podrá fijar días de presencia adicionales por aplicación de la bolsa de horas en períodos vacacionales ni en agrupaciones de días de libranza programadas junto a un período vacacional, ni en los días centrales de las agrupaciones de 3 o más días de libranza, salvo en circunstancias excepcionales y mediante acuerdo formal con la persona trabajadora.

El número máximo de días de presencia adicionales en festivos por aplicación de la bolsa de horas será de dos, salvo en circunstancias excepcionales y mediante acuerdo formal con la persona trabajadora que permita superar dicho límite máximo. No obstante, quedan exceptuados los días 24, 25 y 31 diciembre, 1 y 6 de enero.

6.3.5 Limitaciones en las reducciones de presencia.

En el caso de reducciones de presencia por días completos, además de los criterios de competencia, homogeneidad, no discriminación y voluntariedad se aplicará en la medida de lo posible el principio de selección de aquellas personas trabajadoras que tengan programadas vacaciones o libranzas en días adyacentes.

6.3.6 No reprogramación de las horas de bolsa programadas.

Las horas de bolsa comunicadas y programadas a la persona trabajadora para su realización no podrán ser reprogramadas de nuevo por la Empresa, salvo cuando la persona trabajadora no pueda realizarlas según lo ya comunicado y programado, como consecuencia de una imposibilidad sobrevenida derivada de una ausencia justificada por baja por enfermedad común o accidente de trabajo, en cuyo caso dicha bolsa de horas se tendrá por no programada. Sólo computará y se abonará la bolsa de horas comunicada, programada y efectivamente realizada.

6.3.7 Conciliación.

La persona trabajadora podrá solicitar hacer uso de la bolsa de horas por razones personales y de conciliación familiar, cuando las necesidades de producción lo permitan y previa comunicación y autorización de su jefatura.

Cuando la persona trabajadora permanezca adscrita voluntariamente al sistema especial de flexibilidad reforzada podrá solicitar hacer uso de la bolsa de horas por razones personales y de conciliación familiar, cuando las necesidades de producción lo

permitan y previa comunicación y autorización de su jefatura, incluso con menos de cinco días de antelación.

7. Comisión de Seguimiento.

Se establece una Comisión paritaria de Seguimiento compuesta por representantes de la Dirección de la Empresa y del Comité Intercentros con el fin de agilizar la aplicación y efectividad de los acuerdos establecidos en el ámbito de este régimen de flexibilidad, días de presencia y estacionalidad, cuya función será velar por el cumplimiento de las medidas de flexibilidad previstas y su adecuación a los términos pactados.

Adicionalmente, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir la información sobre:

Movimientos efectuados en aplicación de la bolsa de horas.

Circunstancias que justifican el uso de la bolsa de horas.

Horas que no hubieran sido saldadas por exceso o defecto a 31 de diciembre de cada año con carácter general, o a las respectivas fechas establecidas con carácter particular para determinadas Áreas de Mantenimiento en Línea y para las áreas de Mantenimiento Pesado.

b) Acordar sobre la modificación de la temporada baja en las áreas afectadas por la regulación de la estacionalidad.

c) Analizar y velar por el cumplimiento de lo pacto en materia de flexibilidad, evitando un mal uso de la misma. De este modo se evitarán entre otros comportamientos:

El incumplimiento de la normativa de descanso entre jornada reglamentariamente establecida.

El llamamiento en días de descanso no debidamente justificado.

El uso abusivo no justificado de la bolsa de horas, ampliando o reduciendo de forma prolongada la jornada de la persona trabajadora, sin causa suficiente.

La comunicación tardía de la necesidad del uso de la bolsa de horas, cuando se hubiera podido comunicar el mismo con anterioridad.

El uso reiterado de la bolsa de horas sobre la misma persona trabajadora de forma injustificada.

El uso de la bolsa de horas en días festivos sin causa que lo justifique.

d) El análisis y seguimiento de las discrepancias en torno a la fijación de los días de vacaciones dentro de la temporada alta de producción en los negocios y talleres con estacionalidad.

e) Analizar las discrepancias que puedan existir en cuanto al uso de la bolsa de horas por parte de la persona trabajadora por motivos personales y de conciliación.

f) Analizar, valorar y proponer a la Comisión Negociadora con la Empresa, la posibilidad de ampliar la bolsa de horas, así como los días de presencia necesarios. Estas horas adicionales tendrán carácter voluntario por parte de la persona trabajadora.

g) Con carácter trimestral, la Comisión de Seguimiento se reunirá con el fin de revisar el funcionamiento de los mecanismos de estacionalidad, días de presencia y flexibilidad previstos en este convenio colectivo para las áreas de Mantenimiento.

Artículo 92. *Jornada destacamentos nacionales Dirección de Mantenimiento en Línea.*

Jornada:

Se establecen como jornadas aplicables a los destacamentos, cualquiera de las modalidades que actualmente se vienen aplicando previstas en el capítulo VI del vigente convenio colectivo: jornada a turnos y los instrumentos de flexibilidad establecidos para esta jornada, e incluyendo la jornada especial.

Cuadrantes:

Los cuadrantes se definirán por destacamento, salvo en el caso del área de SCQ-LCG-VGO, en el que la rotación de turnos será aplicable a los centros de trabajo adscritos a ese área.

En función de las necesidades productivas, la empresa fijará y publicará de forma anual, las temporadas por destacamento, salvo en el caso del área de LCG, SCQ y VGO que será común.

Se definirá hasta un máximo de 3 temporadas por año (T1, T2 y T3), no coincidiendo necesariamente con las establecidas en convenio colectivo.

A estos efectos, la primera y la tercera temporada tendrán la misma modalidad de jornada, pudiendo variar tanto el porcentaje de personas por turno como el horario aplicable.

Asimismo, cada año se definirá la modalidad de jornada aplicable a cada persona trabajadora por temporada y destacamento, y se programará la rueda de libranzas para las tres temporadas.

La empresa podrá programar jornadas fraccionadas con las interrupciones contempladas en el convenio colectivo. Con carácter excepcional, en el caso del área de LCG, SCQ y VGO, no se programarán jornadas fraccionadas con una interrupción superior a 2 horas a aquellas personas trabajadoras que para su realización deban desplazarse a otro centro del área distinto al que se encuentren adscritos.

La empresa publicará con al menos un mes de antelación al comienzo de cada temporada, tanto la programación de los turnos, los cuales podrán ser reducidos por programación, como los días de «on call», respetando en todo caso el cómputo de la jornada anual de 1.712h. La persona trabajadora percibirá la dieta que corresponda al turno realizado, no obstante la duración de la jornada diaria que se establezca.

La modalidad de jornada se adaptará cada vez que se produzca una variación sustancial del programa de vuelos del cliente y/o requerimiento del servicio asociado. Para ello, se establece la posibilidad de efectuar cambios de turnos/horarios según las necesidades de la producción, los cuales habrán de acordarse con la representación de las personas trabajadoras cuando se produzcan durante la primera y segunda temporada.

El soporte a destacamentos por incidencias en la plantilla o picos de actividad estacional se cubrirá con personal de refuerzo en comisión de servicio. Cuando los TMA desplazados en comisión de servicio a un destacamento procedan de Madrid o Barcelona, éstos adoptarán el régimen de guardias «on call» que tenga establecido ese destacamento.

La aplicación de este sistema de trabajo junto con el servicio de –on call–, permite atender de una manera flexible la carga de trabajo, por lo que el régimen de desplazamiento de libranzas y programación adicional de días de presencia no será de aplicación en los destacamentos, siempre y cuando se mantenga el modelo planteado en el Acuerdo Marco de 14 de marzo de 2014. Asimismo, será de aplicación lo dispuesto en el citado Acuerdo Marco a los efectos de definir qué se considera por área, región o destacamento.

Artículo 93. Turno fijo de noche.

Ámbito de aplicación. Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, destinados en las áreas de Mantenimiento.

El personal sujeto a turnos cuya rotación incluya el turno de noche, tendrá la posibilidad de poder acogerse, con carácter anual, a un turno fijo de noche.

A tal efecto, en aquellas Unidades, Departamentos o Servicios donde la Empresa estime conveniente establecer este tipo de jornada, ésta podrá solicitar a las personas trabajadoras afectadas su posible adscripción al turno fijo de noche.

La aceptación será voluntaria por ambas partes y su concesión será para el año natural.

No obstante, en aquellas Unidades, Departamentos o Servicios donde la Empresa necesite además establecer este tipo de jornada por un tiempo inferior o superior al anual, por meses y hasta un máximo de 24 mensualidades, ésta podrá solicitar igualmente a las personas trabajadoras afectadas su posible adscripción al turno fijo de noche durante el periodo concreto que le resulte necesario. La aceptación será voluntaria por ambas partes y su concesión será para el periodo concreto necesario.

La reincorporación al sistema de rotación de turnos, no constituirá, en ningún caso, una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

La cantidad a percibir por la persona que se adscriba al turno fijo de noche se establece en función del número de meses inicialmente comprometido por la persona trabajadora al adscribirse, según la tabla descrita en el anexo I para dicho concepto. Las sucesivas prórrogas dentro del año natural tendrán la consideración de una nueva adscripción a estos efectos.

Dadas las características de este turno fijo noche, las personas trabajadoras adscritas a este turno percibirán el mismo grado de flexibilidad que el resto de las personas trabajadoras de su Unidad, percibiendo igualmente la dieta de cena establecida en el artículo 113 del convenio colectivo, quedando excluido, por tanto, la dieta de desayuno.

Sección IV. Jornada Especial

Artículo 94.

En aquellos destacamentos de Mantenimiento en Línea con una media semanal de ocho movimientos al día o en aquellos en los que se den 2 o más periodos punta muy ajustados a lo largo del día y que supongan un tráfico fluctuante de al menos el 50 por 100 entre los momentos de máxima y mínima actividad, se podrá implantar la jornada especial.

El cómputo de la jornada especial se hará por temporada de forma que no se sobrepasen las 40 horas semanales.

Dicha jornada especial será de aplicación a las personas trabajadoras contratadas a 40 horas semanales.

Las personas trabajadoras afectados por esta jornada no podrán superar el 25 por 100 de la plantilla total del Centro de Trabajo.

Esta jornada especial será aplicable además de los aeropuertos con una media semanal de 8 movimientos/día a los siguientes:

1. Alicante.
2. Bilbao.
3. Santiago de Compostela.
4. Tenerife Norte.

Los efectos económicos y normativos serán los que se regulan en los artículos: artículo 96 y artículo 97 del presente convenio.

Artículo 95.

En los destacamentos de Mantenimiento en Línea en los que se implante la jornada especial, esta se programará por temporadas y con un mes de antelación al comienzo de las mismas.

Artículo 96.

La jornada especial podrá realizarse, bien fraccionando la misma, con interrupción no superior a 5 horas, en cuyo caso se percibirá como gratificación la correspondiente a la jornada fraccionada incrementada en un 25 por 100, o bien mediante turnos discontinuos

de no más de 9 horas y no menos de 5 horas diarias. En este caso la gratificación será de un 20 por 100 del salario base y antigüedad, en 14 pagas.

Para los destacamentos Mantenimiento en Línea del presente convenio colectivo, la Dirección podrá optar, en su caso, en función de las necesidades del servicio y la carga de trabajo, por la Jornada Especial en la modalidad de Fraccionada siendo compatible en ambos casos con la Jornada Especial en la modalidad de turnos discontinuos.

Artículo 97.

La Dirección tratará conjuntamente con los Representantes de las personas trabajadoras el establecimiento del programa y las jornadas especiales antes del comienzo de cada temporada y previamente a su implantación. Cuando por razones imprevistas, una vez iniciada la temporada, sea preciso variar la jornada especial fijada, se someterán los cambios necesarios a los Representantes de las personas trabajadoras para su aprobación.

Artículo 98.

En aquellos destacamentos de Mantenimiento en Línea, en los que la discontinuidad en la prestación y cargas de trabajo dificulta atenderlos con jornada normal o sujeta a turnos, y no sea posible igualmente aplicar los artículos anteriores, para atender los servicios, se podrá implantar jornada especial, previa negociación con las representaciones locales de las personas trabajadoras, acordándose con los mismos las modalidades concretas de realización.

CAPÍTULO VII

Horas extraordinarias

Artículo 99.

Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada semanal de 40 horas en cómputo anual, que serán retribuidas aplicando sobre el salario hora/base el recargo único del 75%.

No obstante, podrán realizarse acuerdos entre las personas trabajadoras y Empresa para compensar las horas extraordinarias por días libres, aplicándose a esta compensación el mismo recargo que hubiera correspondido a la compensación económica. La petición de compensación deberá efectuarla la persona trabajadora, ineludiblemente, por escrito y por períodos mensuales.

Artículo 100.

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, y entendiendo que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora, la Dirección podrá solicitar del mismo la realización de tales horas cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio. Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración de obligatoriedad, las realizadas por necesidad perentoria, entendiéndose por tal:

- Avería de instalaciones.
- Caída de ordenadores.
- Corte de suministro de energía eléctrica.
- Atención a las incidencias producidas por retraso de vuelos no programados.
- Acumulaciones de tráfico, producto de retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.
- Avería de aviones.

Cierre de Ejercicio en aquellas Unidades cuyas funciones estén directamente relacionadas con el mismo.

Incidencias generadas por ausencias imprevistas de carácter excepcional.

Impuntualidades de aeronaves en el relevo de turno de carácter excepcional.

En ninguno de los casos especificados podrá solicitarse la obligatoriedad de realizar horas por necesidades perentorias si la incidencia puede ser absorbida por las personas trabajadoras del turno siguiente.

Artículo 101. *Compensación horas perentorias.*

a) La compensación de las horas realizadas por necesidades perentorias reguladas en el artículo anterior, se producirá, a elección de la persona trabajadora, con un abono en metálico calculado al 250% sobre el salario hora base o con la libranza de las mismas. En caso de que la persona trabajadora opte por la libranza, las horas serán compensadas con descanso equivalente de una a una y, abonando al mismo tiempo las horas realizadas al 175% del salario hora base. El disfrute del descanso compensatorio se producirá dentro de los dos meses siguientes a su realización, para lo que la persona trabajadora deberá ponerse de acuerdo con el mando sobre el período de disfrute, con el fin de no perjudicar las necesidades de la Unidad afectada.

b) No obstante lo anterior, el importe mínimo a pagar en caso de optar el trabajador por el abono relativo a la realización de horas perentorias, será el establecido en las tablas de horas perentorias del XXIII Convenio Colectivo aplicable en cada momento.

En caso de que la persona trabajadora opte por la libranza, disfrutará de una hora de compensación de jornada por cada hora perentoria realizada, más el abono de la cantidad que corresponda al 75% del precio de la hora perentoria que corresponda a su nivel, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Lo dispuesto en el apartado b) será de aplicación, salvo que lo regulado en el apartado a) de este artículo sea más favorable para la persona trabajadora, en cuyo caso será éste de aplicación.

La realización de estas horas deberá tener un seguimiento exhaustivo, dando conocimiento exacto a la Representación de las personas trabajadoras.

Artículo 102. *Información representación social.*

A nivel local, un Representante de la Dirección y un Representante de las personas trabajadoras coordinarán las acciones con la Comisión Mixta en materia de horas extraordinarias y perentorias. Con el fin de que ésta pueda alcanzar sus objetivos, tendrá facultades para solicitar y obtener toda la documentación, relativa a horas extraordinarias y perentorias que considere oportuna.

Artículo 103. *Salario hora/base.*

El salario Hora/Base para los distintos niveles se establece en las cantidades señaladas en el anexo I en las que figura también el incremento adicional que corresponde por cada tres años de antigüedad que se tengan acreditados.

El salario Hora/Base de la tabla se incrementará en la cuantía que corresponda, cuando se perciba Gratificación por Idiomas, Toxicidad o Peligrosidad, de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\underline{G \times 14}$$

$$1.712$$

Siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente (Idiomas, Toxicidad o Peligrosidad).

CAPÍTULO VIII

Trabajos extraordinarios

Artículo 104. *Trabajos extraordinarios.*

Para aquellos trabajos esporádicos extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambio de motor, averías de cierto grado, etc., el personal desplazado fuera de la base se someterá a los siguientes principios:

- a) El mando ordenará los desplazamientos necesarios y su realización.
- b) La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible, a cualquier hora del día o de la noche.
- c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe, pero dando a las personas trabajadoras tiempo para efectuar las comidas, y además, el descanso entre jornadas previsto en la legislación vigente, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.
- d) Se procurará que el personal que desarrolle estos trabajos sea de los considerados como polivalentes, a fin de hacer lo más reducido posible el equipo de trabajo.
- e) Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se fija el siguiente incentivo para todo el personal desplazado a tal fin:

Abono de un incentivo del 150 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en la base (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) para el tiempo dedicado al trabajo fuera de ella, con un mínimo de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. Si el desplazamiento dura más de una jornada, se tendrá derecho además a las correspondientes dietas.

Cuando el desplazamiento dura más de tres jornadas, se abonarán las horas realizadas como si se tratara de trabajos dentro de la Base, y se aplicarán las dietas por desplazamientos correspondientes.

Artículo 105. *Obligatoriedad trabajos urgentes.*

Las personas trabajadoras se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente, salvo que se prevea que se van a encontrar inmediatamente en una situación de licencia retribuida.

CAPÍTULO IX

Retribuciones

Artículo 106. *Abono de haberes.*

A partir del mes de abril de 2026 el personal percibirá sus haberes hasta el último día hábil de cada mes.

Los haberes se harán efectivos mediante transferencia bancaria. Así mismo, se remitirá a cada persona trabajadora una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

Con la implantación de este sistema en abril de 2026 la empresa garantizará un anticipo equivalente a una mensualidad ordinaria a aquellas personas que no tengan cubierto el importe de su nómina habitual (por ejemplo, las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada y/o las personas trabajadoras que no hayan generado la 15.^a paga o no lo hayan hecho de manera completa).

El ciclo de nómina en lo que se refiere a los conceptos variables se cerrará el día 20 de cada mes, de manera que hasta ese día se percibirán las retribuciones de las variables efectivamente realizadas hasta esa fecha.

Artículo 107. *Conceptos retributivos.*

Los empleados incluidos dentro del ámbito personal de este convenio percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes:

- a) Retribuciones fijas:
 - 1. Salario Base.
 - 2. Pagas Extraordinarias.
- b) Otras percepciones económicas:
 - 1. Premio de Antigüedad.
 - 2. Protección a la Familia.
 - 3. Gratificación por comidas.
 - 4. Gratificación por conocimientos Idiomas.
 - 5. Indemnización por residencia.
 - 6. Gratificación por Fraccionamiento de Jornada.
 - 7. Gratificación por Jornada Especial.
 - 8. Plus de Turnicidad.
 - 9. Plus de Disponibilidad.
 - 10. Gratificación por Trabajos Nocturnos.
 - 11. Gratificación Cierre de Ejercicio.
 - 12. Primas de Vuelo.
 - 13. Dietas.
 - 14. Diferencia Régimen Complementario y Plus Función.
 - 15. Incentivos.
 - 16. Plus de Distancia.
 - 17. Plus de Festividad.
 - 18. Plus de Función.
 - 19. Plus de Área.
 - 20. Plus Mantenimiento en Línea.
 - 21. Plus Trabajos Comunes.
 - 22. Plus Flexibilidad Dirección Técnica.
 - 23. Trabajo en libranza festivos.
 - 24. Plus turno fijo de noche.
 - 25. Plus de Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.
 - 26. Plus Dirección Técnica.
 - 27. Plus Áreas Corporativas y Línea Aérea.
 - 28. Plus por Autorización de Certificación y/o Soporte B1-B2 de Avión (Normativa Parte 145).
 - 29. Plus de Grado TMA.

Artículo 108. *Salario base.*

El salario base de cada categoría es el que consta para cada nivel en la Tabla económica anexa al presente convenio, con fecha de efectos de 1 de enero de 2027.

Artículo 109. *Niveles máximos salario hora/base.*

Las personas trabajadoras, cuando realicen trabajos que den lugar a la percepción de alguno de los «Pluses» que giran sobre el salario hora/base, se le abonará el porcentaje correspondiente establecido en el convenio colectivo, calculado sobre el

salario hora/base de su categoría y Nivel de Progresión que figura en el anexo I, sin que, en ningún caso, pueda ser superior la cuantía a la correspondiente al:

1. Grupo Superior de Gestores y Técnicos.
 - a) Grado C y B: nivel 16.
 - b) Grado A: nivel 23.
2. Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y Administrativos.
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 13.
3. Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4A.

Alcanzadas las cuantías máximas indicadas correspondientes a los niveles citados, el valor del salario hora/base no supondrá modificación por cualquier tipo de progresión a niveles superiores dentro de la categoría o grado para G.S.G.T. En el caso de promoción a la categoría de mando o al Grado A para G.S.G.T, el valor del salario hora/base se abonará de acuerdo con lo establecido para esta categoría o grado.

Las personas trabajadoras que con anterioridad a las fechas que a continuación se indican para cada colectivo, que hubiesen alcanzado el valor de los conceptos retributivos antes citados o nivel superior a los topes anteriores, mantendrán *ad personam* dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento:

Anterior a:

Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico: 19 de octubre de 1992.

Administrativos: 2 de junio de 1993.

G.S.G.T: 1 de agosto de 1997.

Artículo 110. Niveles máximos salario base.

Las personas trabajadoras, cuando realicen trabajos que den lugar a la percepción de alguno de los «Pluses» que se calculan en función de su Salario Base correspondiente, percibirá el porcentaje establecido en el convenio colectivo, e incremento por trienio, si procede, sin que en ningún caso, pueda ser superior su cuantía a la correspondiente al:

- a) Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

Grado C y B: nivel 16.
Grado A: nivel 23.
- b) Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y Administrativos.
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 13.
- c) Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4A.

No obstante lo anterior, en el caso de grupos profesionales que desaparecen como consecuencia del XXIII Convenio Colectivo, mantendrán *ad personam* en caso de que sea más beneficioso, los topes de niveles establecidos en el artículo 122 del XXII Convenio Colectivo.

Alcanzadas las cuantías máximas correspondientes a los niveles citados, el valor de cada Plus no supondrá modificación por cualquier tipo de progresión a niveles superiores dentro de la categoría o grado para G.S.G.T. En el caso de promoción a la categoría de mando o al Grado A para G.S.G.T, el valor de cada Plus se abonará de acuerdo con lo establecido para esta categoría o grado.

Las personas trabajadoras que con anterioridad a las fechas que a continuación se indican para cada colectivo, que hubiesen alcanzado el valor de los conceptos retributivos antes citados o nivel superior a los topes anteriores, mantendrán *ad personam* dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento:

Anterior a:

Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico: 19 de octubre de 1992.

Administrativos: 2 de junio de 1993.

G.S.G.T: 1 de agosto de 1997.

Artículo 111. *Pagas extraordinarias.*

Las personas trabajadoras percibirán una gratificación extraordinaria en los meses de julio y diciembre de cada año, que se abonará no más tarde del día 15 de dichos meses.

Estas gratificaciones consistirán en una mensualidad normal de cada persona trabajadora, con excepción del Régimen de Protección a la Familia.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo se le abonará las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en proporción con el tiempo trabajado, para lo cual, sólo la fracción de más de 15 días se computará como unidad mensual completa.

A partir del 1 de enero de 2027 y previa petición de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a percibir de manera prorrateada en 12 pagas las gratificaciones extraordinarias de los meses de julio y diciembre, si así lo desea. No podrá modificarse la opción elegida hasta transcurridos 2 años desde la fecha de petición anterior y siempre será por años naturales completos.

Respecto a la Gratificación de fin de ejercicio, a partir de diciembre de 2026, esta gratificación se hará efectiva no más tarde del día 5 del mes de diciembre del mismo ejercicio que se cierra.

Artículo 112. *Complemento de antigüedad.*

Las personas trabajadoras, percibirán en concepto de complemento de antigüedad, el importe resultante de la tabla salarial del anexo I (efectividad 1 de enero 2027) por nivel y por cada 3 años de servicio efectivo en la Empresa sin que, en ningún caso pueda ser superior la cuantía de cada trienio a la correspondiente al:

- a) Grupo Superior de Gestores y Técnicos.
 - a) Grado C y B: Nivel 16.
 - b) Grado A: Nivel 23.
- b) Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y Administrativos.
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 13.
- c) Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico:

Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4A.

No obstante lo anterior, en el caso de grupos profesionales que desaparecen como consecuencia del XXIII Convenio Colectivo, mantendrán *ad personam* en caso de que sea más beneficioso, los topes de niveles del artículo 126 XXII Convenio Colectivo.

Por tanto, alcanzada la cuantía máxima correspondiente a los niveles citados cualquier progresión posterior, dentro de su categoría, no supondrá incremento alguno del valor del trienio.

En el supuesto de Promoción a la categoría de Mando o al Grado A para el colectivo de G.S.G.T, los trienios alcanzados en su categoría o Grado de procedencia se seguirán abonando por el nivel que lo vinieran percibiendo, de tal forma que, solamente los trienios que cumplan en su nueva categoría se abonarán con el porcentaje y limitación establecidos para la nueva categoría alcanzada.

Las personas trabajadoras que, con anterioridad a las fechas que a continuación se indican para cada colectivo, hubiesen alcanzado el valor de los conceptos retributivos antes citados o nivel superior a los topes anteriores, mantendrán *ad personam* dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento:

Anterior a:

Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico: 19 de octubre de 1992.

Administrativos: 2 de junio de 1993.

G.S.G.T: 1 de agosto de 1997.

En cualquier caso y para todos los colectivos el número máximo de trienios con derecho a la percepción del premio de antigüedad no será superior a 12 trienios.

Artículo 113. *Dieta desayuno/comida/cena.*

La Empresa abonará el desayuno, la comida o la cena al personal que, por necesidades del servicio, tenga que realizarla fuera de su domicilio, distinguiendo las siguientes situaciones:

a) Personal con jornada sujeta a turnos:

El personal con jornada sujeta a turnos percibirá las cuantías y por los conceptos y turnos que a continuación se indican:

Turno A): Devengará la dieta de desayuno por día efectivamente trabajado en este turno.

Turno B): Devengará la dieta de comida por día efectivamente trabajado en este turno.

Turno C): Devengará la dieta de cena por día efectivamente trabajado en este turno.

Turno D): Devengará la dieta de cena por día efectivamente trabajado en este turno.

Turnos adicionales:

El turno adicional que finalice entre las 07,00 horas y las 10,00 horas devengará la dieta de desayuno por día efectivamente trabajado en este turno. El resto de los turnos adicionales devengarán la dieta de comida o cena, por día efectivamente trabajado en estos turnos.

Los importes correspondientes a dieta de desayuno, comida y cena, son los establecidos en el anexo I.

b) Personal con jornada no sujeta a turnos:

Para el personal con jornada que no esté sujeta a turnos, la Empresa abonará la dieta correspondiente si, por necesidades del servicio, tuviera que prolongar su jornada laboral, excluyéndose de dicha percepción los que tengan jornada flexible y prolonguen la misma para alcanzar el cómputo de la jornada establecida.

En los casos de prolongación de jornada que conlleve la necesidad efectiva de realización de comida, y no se haya generado la percepción de la misma por cualquier otro concepto, la Dirección de la Empresa podrá sustituir el pago de la dieta mediante conciertos con establecimientos dedicados a este fin, cuando ello fuera posible y por un precio razonable, de forma que la persona trabajadora pueda realizar la comida sin desembolso por su parte, o bien, abonará a la persona trabajadora la dieta por comida o cena y dieta en concepto de desayuno, que se establecen en el anexo I.

Artículo 114. *Gratificación por fraccionamiento de jornada.*

En los casos regulados en el presente Convenio, en que sea de aplicación el fraccionamiento de jornada, la persona trabajadora que se rija por este régimen percibirá la cantidad establecida en el anexo I por este concepto, de forma mensual, en 14 pagas, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apéndice parte I en la disposición transitoria Decimosexta.

Apartado II, punto K) Administrativos.

Apartado III, punto N) SOMA.

Apartado IV, punto G) G.S.G.T.

Cuando la aplicación de la jornada fraccionada se produzca por períodos inferiores al mes, esta gratificación se abonará por día en que se realice esta jornada.

Artículo 115. *Plus turnicidad.*

En los casos regulados en el presente Convenio en que el trabajo se realice mediante turnos, la persona trabajadora sujeta a este régimen percibirá en concepto de Plus de Turnicidad las cantidades establecidas en la tabla salarial del anexo I excluyendo a las personas trabajadoras que estén en situación de disponibilidad (regulada en el artículo 82), y de flexibilidad (regulada en el artículo 91).

El plus de turnicidad se percibirá en función de las rotaciones programadas a cada persona trabajadora en su cuadrante respectivo, abonándose las efectivamente realizadas cuando su número resultara superior a lo programado.

Cuando en una semana concurren días de dos meses distintos, se aplicará la totalidad de la misma, a efectos del cómputo del número de rotaciones, al mes en que termine dicha semana.

Para tener derecho a la percepción del plus de turnicidad será obligatorio entrar en el sistema total de rotaciones semanales del Departamento o Unidad de que se trate. La gratificación por turnicidad será idéntica para todos los colectivos en igualdad de condiciones de rotación de turnos.

En el mes o período de mes en que se disfruten vacaciones, se abonará como gratificación de turnicidad, alternativamente, la cantidad que resulte más favorable entre la asignada a los turnos efectivamente realizados durante la parte del mes en que se trabajó, o el promedio que arroje para la Unidad donde se esté destinado en el momento de disfrute de vacaciones, la rotación fijada en cuadrante y conocida a priori.

Dicho promedio se obtiene por el siguiente procedimiento:

- a) Se halla el número de turnos por empleado y mes.
- b) Se suma el número de turnos por empleado para toda la temporada.
- c) Se suma el número de turnos de todos los empleados para la temporada.
- d) Esta suma se dividirá por el producto de meses y número de empleados.

El cociente resultante si no fuera exacto se redondeará por exceso si la fracción es igual o superior a 50 centésimas o por defecto si fuera inferior.

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, se abonará la gratificación por turnicidad que corresponda, según lo programado, en el primer mes que

se produzca la baja y así mismo en el mes en que se produzca la reincorporación. No procederá el abono en los meses naturales comprendidos entre ambos.

En los días de libranza del artículo 83 se abonará la gratificación por turnicidad que correspondiera según lo programado. Igual tratamiento tendrá el descanso semanal.

En las ausencias por permiso sin sueldo no se abonará gratificación por turnicidad.

En las ausencias por permiso retribuido se abonará la gratificación por turnicidad que correspondiera según lo programado.

Artículo 116. *Plus disponibilidad.*

Las personas trabajadoras que estén sujetas a cuatro turnos en jornada de 8 horas y se implanten uno o dos turnos adicionales, así como los que estén sujetos a tres turnos y se implanten dos adicionales, que dan lugar a la situación de disponibilidad, percibirán todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad establecida en el anexo I, para el Plus de Disponibilidad Grado 1.

Las personas trabajadoras que estén sujetas a tres turnos en jornada de 8 horas y se implante un turno adicional así como los que estén sujetos a dos turnos y se implanten dos adicionales, que dan lugar a la situación de disponibilidad, percibirán todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad establecida en el anexo I, para el Plus de Disponibilidad Grado 2.

En los aeropuertos, Unidades, Departamentos o servicios que utilicen solamente dos de los turnos básicos y se implante un turno adicional no contenido en los básicos publicados, las personas trabajadoras afectadas por los mismos percibirán, durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación, la cantidad establecida en el anexo I, para el Plus de Disponibilidad Grado 3.

El plus de Disponibilidad que se establece en este artículo sustituye al Plus de Turnicidad del artículo 115 para las personas trabajadoras sujetas a turnos en situación de Disponibilidad.

A las personas trabajadoras en situación de Disponibilidad les serán aplicables los principios de abono sobre este concepto en vacaciones, enfermedad, permiso retribuido o no, etc. que se establecen en el artículo anterior para el Plus de Turnicidad.

El Plus de Disponibilidad incluye dos cambios de turno por persona trabajadora y mes.

La implantación de los turnos reflejados en el anexo III Turnos Básicos en sí misma, no conllevará variación en el grado de disponibilidad que actualmente se percibe.

Artículo 117. *Remuneración cambios de turno en turnicidad.*

Cuando una persona trabajadora que no esté en situación de disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por orden de la Dirección y en función de las necesidades de servicio un cambio de turno, percibirá en el mes en que se produzca la cantidad establecida en el anexo I., para el Plus de Disponibilidad Grado 2.

Cuando una persona trabajadora que no esté en situación de Disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por orden de la Dirección y en función de las necesidades de servicio dos cambios de turno, percibirá en el mes en que se produzca, la cantidad establecida en el anexo I, por dos cambios de turno.

Cuando no se haya alcanzado el nivel de percepción correspondiente a la turnicidad máxima por una persona trabajadora que no esté en situación de Disponibilidad y se realice un cambio de turno, se percibirá el nivel de turnicidad inmediatamente superior.

Artículo 118. *Retribuciones específicas de las áreas de Mantenimiento.*

El presente artículo es de aplicación a las personas trabajadoras sujetas a turnos y en régimen de flexibilidad de las áreas de Mantenimiento.

1. Plus Flexibilidad en las áreas de Mantenimiento.

El régimen de flexibilidad previsto en el artículo 91 del presente convenio colectivo, se remunera a través del siguiente Plus de Flexibilidad.

– Plus de Flexibilidad Grado 1. Lo percibirán aquellas personas trabajadoras sujetas a la posibilidad de realizar, por parte de la Empresa, hasta dos cambios de turno programado por persona trabajadora y mes de acuerdo con el régimen previsto en el artículo 85 del presente convenio colectivo.

Este plus se abonará en 12 pagas, en la cantidad establecida en el anexo I.

– Plus de Flexibilidad Grado 2. Lo percibirán aquellas personas trabajadoras que adicionalmente a lo dispuesto en el párrafo anterior, tengan turno de noche programado en su cuadrante, aun cuando éste no llegue finalmente a efectuarse.

Este plus se abonará en 12 pagas, en la cantidad establecida en el anexo I.

En las ausencias por permiso sin sueldo no se abonará gratificación por plus de flexibilidad.

En las ausencias por permiso retribuido se abonará la gratificación por plus de flexibilidad que correspondiera según lo programado.

No procederá el abono en los casos en que las personas trabajadoras no cumplan con los requisitos establecidos para el plus de flexibilidad, por no estar sujetas a turnos en situación de flexibilidad (entre otras, personas trabajadoras con limitación de turno fijo, personas trabajadoras en reducción de jornada con concreción horaria, etc.).

2. Retribución bolsa de horas:

La utilización de la bolsa de horas se retribuirá conforme a la cantidad prevista en el anexo I.

Artículo 119. *Plus nocturnidad.*

El personal que trabaje alguna de las horas comprendidas entre las 21:00 y las 06:00 percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40% del salario hora/base establecido en el anexo I, incrementado en el 86,45% en función de las horas trabajadas en ese período. Este suplemento es totalmente independiente y por tanto compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder a la persona trabajadora por otro concepto.

Cuando después de realizadas, como mínimo, tres horas en el período comprendido entre las 21:00 y las 06:00 horas, la persona trabajadora continuara la jornada fuera de él, se abonarán también con el Plus de Nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

No será de aplicación el contenido del párrafo anterior para aquellos trabajos que revistan el carácter de guardias de 24 horas ininterrumpidas.

Artículo 120. *Gratificación cierre de ejercicio.*

Anualmente se concederá una gratificación por cierre de ejercicio, consistente en el importe correspondiente a 30 días de salario base y antigüedad, (entendiendo como tal: premio de antigüedad, y los complementos establecidos en la disposición transitoria Décimo Octava) o parte proporcional en su caso, sobre la tabla salarial vigente al cierre de ejercicio.

A partir de diciembre de 2026 esta gratificación se hará efectiva no mas tarde del día 5 del mes de diciembre del mismo ejercicio que se cierra.

Artículo 121. *Incentivos G.S.G.T.*

Se mantiene el régimen de incentivos del Grupo Superior de Gestores y Técnicos conforme a la regulación contenida en el anexo II, cuyos importes se establecen en el anexo I.

Artículo 122. *Dieta desplazamiento fuera de base.*

El personal que se desplace fuera de su base, sin misión específica a bordo, para la reparación de aviones o atenciones en tierra a los aviones o pasajeros, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo, percibirá el 50 % de la dieta del país que corresponda.

Artículo 123. *Comisión de servicio.*

Se entiende por Comisión de Servicio el desplazamiento ordenado por la Dirección a las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, a población de distinta provincia de la de su residencia habitual, para la realización de cometidos o trabajos. Dadas las actividades de Iberia y su carácter de servicio público, las personas trabajadoras deberán cumplir las órdenes de comisión de servicio que reciban. Toda comisión de servicio devengará la correspondiente dieta, según el Reglamento vigente y, en cuanto a las distintas situaciones que puedan producirse, se aplicará la siguiente norma:

1.º Se inicia el viaje de ida en comisión de servicio un día no laborable:

- a) Viaje de larga duración con salida anterior a las 22,00 horas: devenga un día libre en compensación del día no laborable viajado.
- b) Viaje de corta duración, o salida posterior a las 22,00 horas: no se origina derecho a compensarlo con tiempo libre.

2.º Se regresa de viaje de servicio, llegando un día no laborable:

- a) Viaje de larga duración con llegada con posterioridad a las 02,00 horas: devenga un día libre en compensación del día no laborable viajado.
- b) Viaje de corta duración o llegada con anterioridad a las 02,00 horas: no se origina derecho a compensación con tiempo libre.

3.º A estos efectos, se considera viaje de larga duración a aquél que no sólo se realiza en avión, sino mixto, y cuya duración desde el lugar de origen hasta el lugar de destino sea superior a tres horas, todo ello con exclusión de los transportes añadidos.

4.º Encontrándose desplazado en comisión de servicio sobreviene una fecha no laborable por corresponder a un sábado libre, y no se presta actividad en la localidad donde se está desplazado: se considerará como sábado libre.

5.º Encontrándose desplazado en comisión de servicio, sobreviene una fecha no laborable por corresponder a un sábado libre, prestando no obstante servicio en la localidad donde se está desplazado: se acredita un día libre a disfrutar en compensación del sábado libre trabajado.

6.º Encontrándose desplazado en comisión de servicio, sobreviene un día festivo o domingo, no prestando actividad en la localidad donde se está desplazado: se considera como festivo realmente disfrutado.

Artículo 124. *Dietas comisión de servicio.*

1.º Se establece un nivel de dieta para todo el personal.

2.º La selección, contratación y pago de hoteles en los que se alojen los empleados de la Empresa en desplazamientos por motivos de servicio, estará a cargo de la Empresa.

La contratación de los hoteles, incluido un desayuno de tipo «continental» o similar, siempre que el horario o servicio del hotel lo permita, se hará directamente por la Empresa, a cuyo cargo correrá el abono de estos conceptos.

Los hoteles seleccionados serán de cuatro estrellas o su equivalente en el extranjero.

No obstante todo lo anterior, en el caso de que no se pueda realizar la contratación de hoteles directamente por la Empresa, ésta abonará al empleado el precio del hotel y desayuno previa presentación de factura.

3.º El nivel de dieta nacional, a que se hace referencia en el primer párrafo de este artículo, de acuerdo con el sistema establecido, y el Reglamento general de Dietas aprobado en fecha 1 de enero de 1988, queda fijado en las cuantías que se indican en el anexo I para los conceptos de dieta nacional comida, cena y gastos de bolsillo.

Artículo 125. *Prima de vuelo.*

Se consideran vuelos con misión específica a bordo, los que realiza el personal de Tierra a bordo de los aviones, con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad, en el transcurso del mismo.

La cuantía de la Prima de Vuelo para esta clase de situaciones se fija en la tabla salarial del anexo I.

Estos vuelos se clasifican en:

1. Vuelos con el 100 por 100 de la prima:
 - a) Vuelos de Prueba.
 - b) Vuelos realizados por personal para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.
 - c) Vuelos realizados por el personal vigilando la carga transportada a bordo.
 - d) Vuelos considerados ferry por causas técnicas del propio avión (un motor parado, tren fuera, etc.).
 - e) Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

Para los vuelos de prueba se computará como mínimo una hora. En esta clase de vuelos, cuando se produzcan más de dos aterrizajes o despegues en el tiempo de una hora, se abonará un 50% de la prima horaria por cada despegue o aterrizaje que, además de estos dos, se realice.

2. Vuelos con el 50% de la prima:
 - a) Vuelos realizados para situar el avión, con misión específica a bordo.
 - b) Vuelos realizados por el personal para prestar asistencia técnica en la o las escalas que haga el avión en que se desplaza.
 - c) Vuelos realizados de retorno con avión preparado y comprobando, con misión específica a bordo.

Artículo 126. *Plus de función.*

Para los colectivos de Administrativos, SOMA y Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, se crea un Plus de Función, asociado a la categoría de Mando, siempre y cuando se ocupe uno de los puestos del catálogo que periódicamente publique la Dirección, así como a la de Ejecución/Supervisión en funciones de Supervisión, y para las personas trabajadoras que ocupen puestos de especial contenido en el caso de Administrativos.

Dicho Plus de Función se abonará en 12 pagas anuales en las cuantías establecidas en la tabla salarial del anexo I, para cada grupo laboral, categoría y puestos de especial contenido.

Sin perjuicio de las obligaciones que dimanen del convenio colectivo en materia de horas extraordinarias, dada la naturaleza de este Plus, las personas trabajadoras que perciban el mismo, se obligan, siempre que sean requeridos para ello, a la realización de hasta un máximo de 8 horas al mes y con el límite máximo de 70 horas anuales por encima de la jornada de trabajo establecida.

Las horas que, en su caso, puedan realizar dichas personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, serán retribuidas aplicando, sobre el salario hora base, el recargo único del 75 % y no podrán compensarse por días libres.

La percepción del Plus de función será efectiva en tanto en cuanto la persona trabajadora permanezca en el mismo puesto de trabajo o ejerciendo las funciones que dieron lugar a su asignación, dejando de abonarse en el momento en que se cambie de puesto de trabajo o dejen de ejercerse las funciones citadas.

Artículo 127. *Plus de área.*

Para el colectivo de Administrativos se establece un Plus de Área conforme a lo establecido en el anexo I, que se abonará en 12 pagas.

Artículo 128. *Plus mantenimiento de línea.*

Teniendo en cuenta la creciente importancia de la disponibilidad de avión y de la puntualidad, como elementos fundamentales para la atención al cliente y como factores básicos de la competitividad de la Empresa, se crea un Plus de Mantenimiento de Línea para incentivar aquellos puestos cuya actividad principal esté relacionada con:

Resolución de averías que afecten a la disponibilidad inmediata del avión que, retirado de sus servicios comerciales ha de volver de forma inmediata a los mismos, para la cumplimentación del programa de vuelos comerciales.

Atención directa al avión puesto en Rampa.

Atención directa al despacho técnico del avión.

Será aplicable exclusivamente a los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico y, con efectividad de la fecha de la firma del Acta de la Comisión Negociadora del XIX Convenio Colectivo de fecha 28 de abril de 2010, a los Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico, que ocupen puestos en los que como actividad principal tengan asignados trabajos de Mantenimiento en Línea, incluyendo funciones propias o delegadas de Calidad. Actualmente los trabajos de Mantenimiento en Línea son los que se desarrollan en los Hangares y Rampas de Línea y en los Destacamentos.

Este Plus es de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de su actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

La cuantía establecida para este Plus, que se abona en 12 pagas, se establece en la tabla salarial y demás conceptos retributivos del anexo I.

Cuando el puesto de trabajo tenga asignada la realización de estas funciones de forma no continua, atendiendo a las necesidades coyunturales o puntuales, la cuantía del plus se calculará de acuerdo con el número de días del mes en que efectivamente se realicen, conforme a la siguiente escala:

Menos de 3 días al mes no corresponde.

De 3 a 7 días al mes 50 %.

Más de 7 días al mes 100 %.

La Empresa establecerá el procedimiento de control de altas y bajas en el Plus de Mantenimiento de Línea, de forma que se asegure las limitaciones impuestas a su ámbito de aplicación.

Artículo 129. *Plus de Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.*

Se establece el Plus de Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico, que se abonará a las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional en 12 pagas de conformidad con las cantidades establecidas.

Artículo 130. *Plus de grado para el grupo profesional Técnico de Mantenimiento Aeronáutico.*

Se establece un plus para el grupo profesional Técnico de Mantenimiento Aeronáutico, que para este grupo profesional, retribuye de manera diferencial la contribución que un TMA realiza a los procesos de mantenimiento en función del Grado asignado.

El plus de grado TMA, que es aplicable tanto a la Categoría de Ejecución como a la Categoría de Mando, se abonará en 12 pagas, en las cuantías establecidas en el anexo I para los Grados 1, 2, 3, 4 y 5 con efectividad 1 de enero de 2018.

Artículo 131. *Plus por Autorización de Certificación y/o Soporte B1/B2 de avión (Normativa Parte 145).*

Se establece un Plus mensual, en doce pagas, para el personal técnico que posea una Licencia de Mantenimiento de Aeronaves EASA Parte 66 en vigor, con habilitación de tipo aplicable a alguna de las flotas mantenidas por Iberia, y que, sobre la base de dicha licencia, haya obtenido una Autorización de Perfil Funcional de Certificación y/o de Soporte B1.1/B2 emitida por alguna de las organizaciones de mantenimiento aprobadas por Parte 145 (EASA, UK CAA u otras equivalentes), siempre que la mencionada autorización se encuentre en estado activa, y el Técnico de Mantenimiento Aeronáutico que la posea esté ejerciendo de manera efectiva y continuada las funciones derivadas de la misma.

El importe mensual bruto del Plus será el establecido en el anexo I.

En caso de que la persona trabajadora disponga de habilitación dual (B1.1. + B2), el importe bruto mensual se abonará siempre que ejerza de manera efectiva y continuada las funciones de ambas autorizaciones.

Este plus se dejará de abonar desde la fecha en que el Técnico de Mantenimiento Aeronáutico deje de ejercer las funciones que dieron origen al abono del mismo, ya sea porque la autorización no esté activa, haya sido retirada, suspendida o no resulte necesaria para las funciones que realiza efectivamente.

Artículo 132. *Plus Dirección Técnica (Plus DT).*

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2018, para todas las personas trabajadoras adscritas a la DM (excepto las que pertenezcan al grupo laboral de TMA), se crea un plus mensual cuya cuantía se establece en el anexo I, abonable en 12 pagas. Este plus será revalorizable, y no compensable ni absorbible.

La cuantía de este plus se refiere a una persona trabajadora a tiempo completo. En caso de realizarse una jornada inferior, se pagará en proporción a la jornada efectivamente realizada.

Artículo 133. *Plus Áreas Corporativas y Línea Aérea.*

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2018, se crea un plus mensual cuya cuantía se establece en el anexo I, abonable en 12 pagas. Este plus será revalorizable y no compensable ni absorbible.

Dicho plus se pagará a todas las personas trabajadoras no adscritas a la, ni a la Dirección Técnica ni a aquellos que pertenezcan al grupo laboral de TMA, ya que cada uno de estos colectivos percibirá un plus específico (Plus DT, Plus de grado TMA, respectivamente).

La cuantía de este plus se refiere a una persona trabajadora a tiempo completo. En caso de realizarse una jornada inferior, se pagará en proporción a la jornada efectivamente realizada.

Artículo 134. *Revisión salarial.*

1. Incremento salarial consolidado.

A partir del 1 de enero de 2026, la tabla salarial del 2026 será la tabla salarial revisada del 2025 con un incremento de un 2,01% de la masa salarial del año 2025 que absorbe la aplicación de la cláusula de IPC consolidado del XXII Convenio Colectivo (0,86% de la masa salarial del XXII Convenio Colectivo que es de aplicación a partir del año 2026).

Dado que dicha masa salarial incluye tantos conceptos revalorizables, como no revalorizables, a fin de que la cifra total de incremento sobre la masa salarial sea del 2,01% en el año 2026, el porcentaje efectivo a aplicar en los conceptos revalorizables será del 2,22951%.

Para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 con efectos del 1 de enero de cada año, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado de acuerdo con la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS del Grupo Iberia en cada uno de los años.

EBIT/Ingresos del Grupo Iberia	% incremento sobre Masa Salarial consolidado
<0% (Inferior a 0%)	0,00%
0% - <2,5% (Igual o superior a 0% e inferior a 2,5%)	0,50%
2,5% - <5% (Igual o superior a 2,5% e inferior a 5%)	1,30%
5,0% - <7,0% (Igual o superior a 5% e inferior a 7%)	1,45%
7,0% - <10,0% (Igual o superior a 7% e inferior a 10%)	1,70%
10,0% - <12,0% (Igual o superior a 10% e inferior a 12%)	2,0%
>=12,0% (Igual o superior a 12%)	2,5%

Adicionalmente, para los años 2026, 2027, 2028 y 2029, en el caso de que el EBIT/INGRESOS del Grupo Iberia sea superior o igual al 12%, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado de acuerdo con la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea en cada uno de los años.

EBIT/Ingresos Línea Aérea	% adicional sobre Masa Salarial consolidado
>=12,0% - <13,0% (Igual o superior a 12% e inferior a 13%)	+0,5%
13,0% - <14,0% (Igual o superior a 13% e inferior a 14%)	+0,75%
14,0% - <15,5% (Igual o superior a 14% e inferior a 15,5%)	+0,85%
>=15,5% (Igual o superior a 15,5%)	+1,0%

En el caso de que la rentabilidad media de la Línea Aérea del Grupo Iberia medida en EBIT/Ingresos, durante tres de los cuatro años recogidos en el apartado anterior (2026, 2027, 2028 y 2029) fuese igual o superior a 16% se procederá a un incremento salarial consolidado adicional de un 1% con efectos de 1 de enero de 2030.

Si dicha rentabilidad media se obtuviese durante los citados cuatro años, el incremento salarial consolidado adicional será de un 1,5% con efectos de 1 de enero de 2030. A estos efectos, se entenderá que no es necesario que se obtenga dicho resultado durante los citados tres o cuatro años, siendo suficiente con que la media del

EBIT/Ingresos de la Línea Aérea del Grupo Iberia durante los tres años con mejores resultados sea igual o superior a 16% o la media total de los cuatro años sea igual o superior al 16%.

Se faculta a la Dirección de la Compañía y a los Representantes del Comité Intercentros para que establezcan la distribución del importe global resultante de las revisiones salariales anteriores que, en su caso, corresponda aplicar, incorporándose el resultado de dicha distribución a las tablas salariales y conceptos retributivos que se vean afectados y que formarán parte integrante del XXIII Convenio Colectivo de Tierra.

2. Incremento salarial Consolidado garantizado.

Si, en 2029 no correspondiese un incremento salarial consolidado de al menos un 2% en ese año, se realizará un incremento salarial consolidado, no sujeto a resultados, adicional al que corresponda, equivalente a la diferencia entre un 2% y la subida salarial consolidada alcanzada en ese año en virtud de los resultados obtenidos, con efectos de 1 de enero de 2029. Esta garantía se aplicará también en el supuesto en el que no se consiga en el año 2029 ninguna subida salarial consolidada en virtud de resultados obtenidos. Finalizada la vigencia pactada para el presente Convenio, de no haber conseguido la suscripción de un nuevo convenio, durante el año 2030 exclusivamente se aplicará una revisión salarial consolidada en los mismos términos pactados para los años 2026, 2027, 2028 y 2029.

Se suprime la garantía de capacidad adquisitiva del artículo 154 del XXII Convenio Colectivo de Tierra.

Artículo 135. *Retribución flexible.*

Se acuerda implantar un sistema de retribución flexible para el personal de Tierra de la Compañía, mediante el cual aquellas personas trabajadoras que lo deseen podrán, mediante la firma del correspondiente acuerdo con la empresa, sustituir parte de su retribución bruta por la elección de diferentes retribuciones en especie de entre las que sean ofrecidas por la empresa cada año, amparadas por la normativa fiscal. En todo caso, la sustitución de retribución dineraria por retribución en especie no podrá superar los límites legales.

Con el fin de facilitar la puesta en marcha y posterior desarrollo de la retribución flexible, así como facilitar información sobre la misma, se creará una comisión de seguimiento paritaria formada por representantes de la Dirección de la Compañía y por los representantes del Comité Intercentros.

CAPÍTULO X

Vacaciones, permisos, licencias

Artículo 136. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de 30 días laborables de vacaciones anuales.

A los solos efectos de vacaciones, no tendrán consideración de día laborable todas aquellas libranzas fijadas para alcanzar 40 horas semanales en cómputo anual.

El cálculo para la retribución que corresponda a las personas trabajadoras durante el disfrute de las vacaciones, se efectuará tomando como base lo establecido en cuadrante, en cuanto a los Pluses de Festividad, Nocturnidad y parte correspondiente a la compensación económica adicional por «madrugue», a excepción de la cuantía establecida por transporte.

Artículo 137. *Preferencia aplicación convenio.*

Por considerar ambas partes que las vacaciones en Iberia son más beneficiosas en su conjunto que lo dispuesto sobre este concepto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan seguir aplicando la regulación que a continuación se articula, en lugar de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para esta materia.

Artículo 138. *Programación vacaciones.*

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior y podrán ser fraccionadas en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de 15 días naturales.

Además de dichos períodos, la persona trabajadora podrá reservarse –sin necesidad de programación previa– un número de hasta 4 días del total de vacaciones que le correspondan, para que pueda utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones de índole personal.

Los días que resten de los cuatro de vacaciones de libre disposición, se deberán programar antes de iniciarse el cuarto trimestre del año, a fin de evitar su acumulación en las fiestas de Navidad y Fin de Año, en las que se produce un gran incremento de tráfico. No obstante lo anterior, se podrán aceptar cambios en la programación en supuestos de necesidad debidamente justificada y siempre que el servicio lo permita.

Por ello y teniendo en cuenta la no acumulación de personal por este concepto, la concesión en la fecha programada dependerá de las necesidades de servicio.

No obstante lo anterior y a petición de la persona trabajadora, podrán fraccionarse las vacaciones en cuatro periodos, uno de los cuales tendrá una duración mínima de 15 días naturales. Si la persona trabajadora opta por la cuarta partición, perderá el derecho a lo establecido en el párrafo segundo de este artículo, debiendo programar la totalidad de las vacaciones antes del 1 de diciembre del año anterior.

Con carácter específico, para los destacamentos nacionales de la Dirección Mantenimiento en Línea, el número de días continuados de vacaciones en temporada alta será de hasta 2 semanas naturales por persona trabajadora.

Artículo 139. *Cupo mínimo mensual.*

La Dirección de la empresa establecerá, antes de la fecha límite para la programación de las vacaciones anuales establecida en el artículo anterior, en cada centro de trabajo, el porcentaje de personas que pueden disfrutar de vacaciones cada mes, por colectivo y cuadrante.

Así mismo y con antelación suficiente a la fijación de los referidos porcentajes, la Dirección de la Compañía informará a los representantes de las personas trabajadoras en los respectivos centros de trabajo.

Para establecer el citado porcentaje, se atenderá a las necesidades de producción, especialmente, a las cargas de trabajo, a los periodos de mayor actividad y a las particularidades operativas de cada centro de trabajo.

Para cada centro de trabajo, se garantiza un cupo mínimo del 6% mensual.

Con carácter específico, para los destacamentos nacionales de Dirección Mantenimiento en Línea los límites de personal de vacaciones se calcularán siempre sobre la plantilla global asignada al área, y su concesión estará en función de lo previsto en el convenio colectivo. En todo caso, la programación de vacaciones se llevará a cabo antes del comienzo de cada año, con carácter previo a la publicación de los turnos, una vez publicado el cuadrante de libranzas anual.

Artículo 140. *Sistema de puntuación.*

El orden para establecer la programación de vacaciones se fijará cada año de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras y la Dirección procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre Dirección y las personas trabajadoras de una determinada Unidad, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin, se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

Enero (Del 1 al 8).	8 puntos	
	0 puntos resto mes	
Febrero.	0 puntos	
Marzo.	2 puntos	
Abril.	4 puntos	
Mayo.	5 puntos	
Junio.	7 puntos	
Julio.	11 puntos	
Agosto.	12 puntos	
Septiembre.	10 puntos	1.ª quincena
	9 puntos.	2.ª quincena
Octubre.	6 puntos	
Noviembre.	0 puntos	
Diciembre.	3 puntos	1.ª quincena
	8 puntos.	2.ª quincena

Adicionalmente, todos los días de la Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos y todos los «puentes» del año con 2 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada persona trabajadora habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al del número de puntos utilizados, y así sucesivamente en años posteriores.

En caso de igualdad en la puntuación, el orden de preferencia será el inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o de persistir la igualdad, el siguiente anterior.

La puntuación se obtendrá aplicando los baremos establecidos anteriormente, al total de días disfrutados el año anterior, estableciendo en caso de no haber disfrutado del total de días, por cualquier circunstancia, una proporcionalidad para todas las personas trabajadoras a 30 días.

Aquellas personas trabajadoras que no hayan disfrutado de ningún día de vacaciones por cualquier circunstancia, serán los últimos en elegir.

Artículo 141. *Suspensión disfrute vacaciones.*

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 142. *Licencias retribuidas.*

La Empresa concederá licencia retribuida al personal afectado por este convenio que la solicite, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

– Cinco días laborables:

- Enfermedad grave o internamiento clínico o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento, entierro o funeral del cónyuge, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluso parentesco político.

En caso de accidente o enfermedad grave o internamiento clínico o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, será posible disfrutar de manera no consecutiva (de manera alterna) el permiso de cinco días laborables, siempre que se justifique documentalmente por parte de la persona trabajadora, la persistencia del hecho causante del familiar por el que el permiso se origine.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

– Un día laborable por nacimiento de hijo, tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, a disfrutar al final del periodo del permiso por nacimiento y cuidado del menor (en caso de que se opte por el permiso acumulado para el cuidado del lactante, el día laborable se disfrutará antes de dicho permiso).

En los supuestos de aborto, debido a que el embarazo no llega a término y, por tanto, no se da el hecho del nacimiento, será de aplicación el permiso, previsto en este punto, previa justificación médica del correspondiente internamiento clínico.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

– Quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

– Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.

– Un día laborable por razón de boda de padres, hijos y hermanos, incluso parentesco político, ampliables a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual de la persona trabajadora.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

– Hasta cinco días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Educación Secundaria, Bachiller o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Empresa. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a su Dirección o Delegación. Con la solicitud, que deberá presentarse al iniciarse el Curso Académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación.

De las solicitudes denegadas se dará notificación al respectivo Comité de Centro.

Disfrutado el día o días libres, la persona trabajadora deberá justificar la realización del examen.

– El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de permiso por nacimiento, matrimonio, enfermedad grave o internamiento clínico. En estos dos últimos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave o el internamiento del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho.

En materia de permisos se estará a lo establecido en la Circular de Ausencias que está publicada en IBnet en vigor en cada momento.

Durante el disfrute de las licencias retribuidas indicadas previamente y las previstas en el vigente artículo 37.3 ET no se descontarán las horas nocturnas o festivas que las personas trabajadoras tuvieran programadas.

Artículo 143. *Información trabajador licencias retribuidas.*

En todos los casos de concesión de licencia retribuida, las personas trabajadoras deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la Empresa el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Artículo 144. *Licencia no retribuida.*

a) El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de 15 días laborables, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de personas trabajadoras que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo grupo o especialidad.

La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo con 25 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificación en el nombramiento del servicio.

b) Con independencia de lo anterior, el personal de plantilla podrá solicitar licencia sin sueldo de hasta 3 meses y 29 días (inclusive) siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección, la que resolverá sobre la petición y su duración.

c) La concesión de licencia sin sueldo, contemplada en el apartado b), estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización del disfrute previo de las vacaciones que correspondan a la persona trabajadora hasta ese momento, deduciéndose el período de permiso sin sueldo; el disfrute de vacaciones no podrá unirse a dicho período.

La petición de licencia, retribuida o no, se elevará a través del mando inmediato, al Director o Mánager correspondiente, quien, en su caso, la concederá por escrito.

Artículo 145. *Adopción.*

En los casos de adopción, se concederán los derechos establecidos en la legislación vigente así como una licencia retribuida de un día laborable a disfrutar al final del permiso por nacimiento y cuidado del menor, para ambos progenitores (en caso de que correspondiese el permiso acumulado para el cuidado del lactante, el día laborable se disfrutará antes de dicho permiso).

Artículo 146. *Permiso para el cuidado del lactante y para la preparación al parto.*

En materia del permiso para el cuidado del lactante y permisos para preparación al parto, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La reducción de jornada de media hora diaria para el cuidado del lactante establecida en el artículo 37.4) del Estatuto de los Trabajadores podrá sustituirse, a elección de la persona trabajadora, por el disfrute de 15 días naturales retribuidos ininterrumpidos a continuación de la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Artículo 147. *Guarda legal.*

En materia de guarda legal, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 148. *Reducción opcional de jornada.*

Se establece la figura de reducción opcional de jornada, no ligada a guarda legal y, en consecuencia, sin menoscabo de la misma, en base a los principios básicos que se exponen a continuación y, en cualquier caso, condicionada a las necesidades de producción.

1. Voluntariedad.

La solicitud y concesión de esta reducción de jornada será voluntaria por ambas partes y, por tanto, de libre concesión por parte de la empresa, en base a necesidades productivas.

2. Porcentajes de reducción.

1. Las Direcciones de Servicios Corporativos y en Servicios Centrales de las áreas de negocio, la persona trabajadora podrá optar por realizar 5 o 6 horas, de manera continuada, en el horario de mañana.

2. En Áreas de Producción, la persona trabajadora podrá optar por realizar jornadas reducidas a determinar según las necesidades productivas, en los turnos que en cada caso se determinen y en las franjas horarias que se establezcan.

3. En cualquier caso, la reducción de jornada será diaria.

3. Peticiones/concesiones.

Las personas trabajadoras podrán presentar su solicitud de reducción en cualquier momento. Una vez recibidas las solicitudes, cada Área de Negocio/Dirección afectado, en función de las necesidades productivas, determinará si puede acceder o no a dicha solicitud, así como las franjas horarias o períodos horarios, dentro de los cuales la persona trabajadora podrá realizar la jornada reducida.

La Dirección de la Compañía informará al Comité de Trabajo respectivo, antes de su resolución, de las peticiones que se produzcan.

En caso de que dichas peticiones superen el número máximo de personas trabajadoras que la Dirección de la Compañía haya establecido que podrán estar acogidos a esta reducción, se analizarán y acordarán con el Comité Intercentros los criterios para determinar el orden de prioridad en la concesión.

Se concederá, según la petición la persona trabajadora, por un período inicial de 1 año, pudiendo ser prorrogado por la tática por períodos de 6 meses si no media denuncia de cualquiera de las dos partes.

4. Retribuciones.

Esta reducción de jornada conllevará la disminución proporcional del salario.

Artículo 148 bis. *Reducción opcional de jornada con carácter temporal.*

Se establece la figura de reducción opcional de jornada de carácter temporal no ligada ni a guarda legal ni a ninguna otra reducción de jornada derivada de la aplicación del convenio colectivo y, en consecuencia, sin menoscabo de las mismas, como herramienta de flexibilidad y conciliación.

Esta reducción opcional de jornada se establece con sujeción a los principios básicos que se exponen a continuación:

1. Voluntariedad. La empresa podrá libremente realizar ofertas de reducción opcional de jornada, a las que las personas trabajadoras podrán libremente solicitar adherirse, con sujeción a lo previsto en el presente artículo. Tanto la presentación de la oferta como la posterior concesión de la solicitud serán decisión libre de la empresa. Igualmente, las personas trabajadoras podrán solicitar reducción opcional de jornada,

que la empresa apreciará libremente conceder o no. Es potestativo de la empresa en todos los casos la libre concesión o no de la reducción.

2. Condiciones de la reducción.

Se establecerán en acuerdo individual firmado entre la persona trabajadora y la empresa:

1. El porcentaje de reducción de jornada.
2. La distribución de la jornada reducida, pudiendo optar las partes, por común acuerdo, entre:

Reducción de la jornada ordinaria diaria, en los turnos que en cada caso se determinen y en las franjas horarias que se establezcan.

Reducción de la jornada ordinaria diaria sólo en uno o más días laborables, en los turnos que en cada caso se determinen y en las franjas horarias que se establezcan; o

Reducción de la jornada anual ordinaria en determinados meses del año.

3. El periodo temporal de duración de la reducción de jornada.

3. Peticiones/concesiones.

Las personas trabajadoras podrán presentar de forma voluntaria su solicitud en cualquier momento, pudiendo mediar o no oferta previa de reducción opcional de jornada por parte de la empresa.

La solicitud de reducción de jornada en caso de oferta previa de la empresa, será voluntaria, si bien una vez realizada la solicitud por parte de la persona trabajadora, será vinculante para éste.

La empresa decidirá libremente las solicitudes que puedan acordarse o rechazarse, estableciéndose en los acuerdos individuales las condiciones de reducción de jornada.

Los acuerdos individuales no podrán ser prorrogados por la tácita. Sólo se podrán renovar mediante un nuevo acuerdo expreso entre ambas partes, con revisión y actualización de las condiciones.

4. Retribuciones.

Esta reducción de jornada conllevará la disminución proporcional del salario.

CAPÍTULO XI

Acción social

Sección I. Principios generales

Artículo 149. *Acción social.*

Se acuerda plantear el conjunto de la Acción Social de la Empresa bajo las secciones generales que se especifican.

Sección II. Fondo solidario interno

Artículo 150. *Fondo solidario interno.*

Se encuadran en este capítulo acciones sociales, tales como:

Ayudas a estudios.

Situaciones adversas.

Hijos discapacitados y enfermos crónicos.

Ayudas para tratamiento y rehabilitación de toxicómanos y alcohólicos.

Campamentos.
Préstamos sociales.
Otras necesidades sociales.

Su régimen de financiación será el de reparto entre empresa y empleados, en la proporción del 50 por 100 por cada parte. Las cuotas individuales a cargo de la persona trabajadora, que podrán ser revisadas anualmente por la Junta Central de Acción Social en función de las necesidades del momento, permanecen en el 0,45 por 100 de la base de cotización al Fondo Solidario Interno que figura en el anexo VI.

Para todas las personas trabajadoras, la base de cálculo de las cotizaciones al Fondo Solidario Interno, será sobre los niveles salariales que en cada momento se ostente y en ningún caso podrá ser superior a:

1. Grupo Superior de Gestores y Técnicos:
 - a) Grado C y B: nivel 16.
 - b) Grado A nivel 23.
2. Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y Administrativos:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 13.
3. Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.
 - a) Categoría de Ejecución/supervisión: Nivel 4A.

Las personas pertenecientes a estos colectivos que, a las fechas de 19 de octubre de 1992 (Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico), 2 de junio de 1993 (Administrativos), 1 de agosto de 1997 (Grupo Superior de Gestores y Técnicos), hubiesen alcanzado una base de cálculo o nivel superior a los topes anteriores mantendrán *ad personam* dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento.

Para las personas que a la fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo pasen a formar parte del grupo profesional de SOMA (por reconversión de otros grupos profesionales previamente existentes) si hubiesen alcanzado una base de cálculo o nivel superior a los topes anteriores mantendrán *ad personam* la base de cálculo.

Asimismo, la Empresa aportará durante la vigencia del presente convenio a dicho Fondo, una cifra adicional anual de 47.890 euros.

Artículo 151. *APMIB (GRUPO ENVERA).*

Se mantiene la ayuda a APMIB (GRUPO ENVERA), utilizando recursos del Fondo Solidario Interno, en la cuantía que se acuerde a través de la Junta Central de Acción Social, que, en todo caso, no será inferior a 25.000 euros anuales.

Artículo 152. *Junta central acción social.*

Las previsiones, administración y distribución de este Fondo se llevarán a cabo por la Junta Central de Acción Social constituida por los representantes designados por el Comité Intercentros en un número no superior a siete. Cuando dicha Junta lo requiera, la Empresa prestará apoyo en los aspectos de Asistencia Social y Servicio Médico.

Sección III. Fondo social de personal de tierra para seguridad social complementaria

Artículo 153. *Fondo social tierra (LORETO MUTUA).*

Se mantiene el régimen de financiación del Fondo Social de Tierra con el sistema actual de aportaciones en la proporción del 50 por 100 por parte de la Empresa y el otro 50 por 100 por cada persona trabajadora, fijándose las cuotas individuales en el 4,7 por 100 sobre la base de cotización al Fondo Social de Tierra que figura en el anexo VI.

Para todas las personas trabajadoras, la base de cálculo de las cotizaciones al Fondo Social del Personal de Tierra, será sobre los niveles salariales que en cada momento se ostenten, y, en ningún caso, podrá ser superior a:

- a) Grupo Superior de gestores y Técnicos:
 - a) Grado C y B: nivel 16.
 - b) Grado A: nivel 23.
- b) Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y Administrativos:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 13.
- c) Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.
 - a) Categoría Ejecución/Supervisión: Nivel 4A.

La antigüedad para todos los casos será la que corresponda por aplicación del artículo 112 y disposición transitoria Décimo Octava. Régimen Transitorio Complemento Salarial de Antigüedad.

Las personas pertenecientes a estos colectivos que, a las fechas de 19 de octubre de 1992 (Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico), 2 de junio de 1993 (Administrativos), 1 de agosto de 1997 (Grupo Superior de Gestores y Técnicos), hubiesen alcanzado una base de cálculo o nivel superior a los topes anteriores mantendrán *ad personam* dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento.

Para las personas que a la fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo pasen a formar parte del grupo profesional de SOMA (por reconversión de otros grupos profesionales previamente existentes) si hubiesen alcanzado una base de cálculo o nivel superior a los topes anteriores mantendrán *ad personam* la base de cálculo.

Artículo 154. *Licencia especial retribuida por razón de edad.*

Se mantiene la situación de Licencia Especial Retribuida al cumplir los 59 años de edad, como previa a la jubilación anticipada.

La situación de Licencia Especial Retribuida conlleva la percepción del equivalente al 90 por 100 de los haberes que corresponda percibir por jubilación anticipada a los 60 años de edad.

La Licencia Especial Retribuida tendrá carácter totalmente voluntaria por parte de la persona trabajadora, pero para poder acogerse a la misma, la persona trabajadora habrá de estar sujeto a una condición y limitación psicofísica que suponga dificultad para el desarrollo de sus funciones profesionales.

Sección IV. Otras atenciones sociales

Artículo 155. *Concierto colectivo.*

Se mantienen las normas vigentes y el actual sistema de aportaciones por parte de la persona trabajadora y de la empresa en materia de Concierto Colectivo. En materia de

cotizaciones e indemnizaciones se estará a lo dispuesto en el anexo VI del Convenio Colectivo y a la póliza del Concierto Colectivo de Vida del personal de Tierra. Las vigentes pólizas podrán ser rectificadas de común acuerdo entre las partes.

Las primas e indemnizaciones se actualizarán, en su caso, tomándose como referencia, en el caso de fallecimiento, el capital que más se aproxime a 55 mensualidades de la base de cotización establecida en el citado anexo VI.

Para las contingencias de Fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Total, la indemnización que corresponda vendrá determinada, en cada caso, tal y como figura en la Póliza, por el tipo de contingencia cubierta y la edad de la persona trabajadora.

Se creará una Comisión Paritaria formada por dos representantes de la Dirección y dos del Comité Intercentros, facultada para negociar en cada momento con empresas aseguradoras, las mejores condiciones en cuanto a indemnizaciones por Fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Total.

Artículo 156. *Base cálculo concierto colectivo.*

Para todas las personas trabajadoras, la base de cálculo de las cotizaciones al Concierto Colectivo, será sobre los niveles salariales que en cada momento se ostente.

Artículo 157. *Préstamo vivienda.*

Se informará a la Junta Central de Acción Social de la concesión de préstamos para la adquisición de viviendas a los empleados, hasta una cuantía de 3.005,06 euros, amortizables en cinco años y cuyo tipo de interés quedaría definido por la media aritmética de los tipos de interés fijo para créditos hipotecarios a 1 de Enero de cada año, o en su defecto, la fecha más próxima en que se fijen los mismos datos por los Bancos siguientes: BBVA, Banco Santander, ING y CaixaBank.

Una vez fijado dicho tipo de interés, será vigente para todos los préstamos que se concedan durante ese año. Asimismo, el tipo de interés será fijo para toda la duración de cada préstamo.

Lo dispuesto anteriormente será de aplicación a los préstamos que se soliciten y cedan a partir de 1 de mayo de 1998.

El número de préstamos a conceder anualmente podrá llegar hasta el 4 por 100 de la plantilla fija al 31 de diciembre inmediato anterior.

Artículo 158. *Seguridad social complementaria.*

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta los siguientes límites:

a) En las bajas de duración inferior o igual a tres días, la Empresa garantizará a la persona trabajadora el 100% del salario fijo, entendiéndose como tal, el salario Base y Antigüedad (entendiéndose como tal: premio de antigüedad, y los complementos establecidos en la disposición transitoria décimo octava. (Régimen Transitorio Complemento Salarial de Antigüedad).

b) En las bajas de duración superior a tres días, los tres primeros días tendrán el tratamiento del apartado anterior y a partir del cuarto día la Empresa garantizará a la persona trabajadora la totalidad de sus ingresos normales.

En las bajas de IT derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional y suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, la Empresa garantizará a la persona trabajadora desde el primer día la totalidad de sus ingresos normales.

CAPÍTULO XII

Billetes Tarifa gratuita y con descuento

Artículo 159.

En materia de billetes tarifa gratuita y con descuento, se estará a lo dispuesto en el Reglamento aprobado por la Dirección General con fecha 24 de octubre de 1963, con las modificaciones que se contemplan en los siguientes artículos de este capítulo.

Artículo 160. *Regulación general billetes tarifa gratuita y con descuento trabajador y sus beneficiarios.*

1.º Todos los billetes tarifa gratuita u otros de descuento de empleados (IB-49/IBF-49), recogerán en su emisión, una cantidad a tanto alzado que contemple las diferentes tasas gubernamentales (tasas de seguridad aeroportuarias, servicio aeropuertos, tránsitos, etc.), establecidos en cada país, así como las establecidas en el convenio colectivo.

La emisión, con un precio único en función de la clase para la que se emite el billete, Turista o Business, se hará en función de las rutas o mercados señalados a continuación, revisándose anualmente de acuerdo con las variaciones medias aplicables en los diferentes itinerarios de cada zona afectada.

A partir del 1 de febrero de cada año se procederá a la actualización de las tasas citadas por parte de la Empresa y el Comité Intercentros.

Reducción en el precio de billetes gratuitos sin reserva (R2) y zonales sin reserva (Z2): con efectos del 1 de enero de 2018, la Compañía reducirá un porcentaje del precio a pagar por los billetes gratuitos sin reserva a los que da derecho el convenio colectivo y por los billetes con descuento sin reserva.

El porcentaje de reducción que soportará la Compañía para los billetes gratuitos sin reserva (R2):

(i) Para las personas trabajadoras en activo será de un 50% para los billetes de Corto y Medio Radio y de un 90% para los billetes de Largo Radio. En el caso de los billetes con descuento sin reserva (Z2), el porcentaje que soportará la Compañía será de un 25%.

(ii) A partir de la fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo, para el personal pasivo será del 25% para los billetes de Corto y Medio Radio y de un 45% para los billetes de Largo Radio. En el caso de los billetes con descuento sin reserva (Z2), el porcentaje que soportará la Compañía será de un 15%.

2.º Los billetes tarifa gratuita sin reserva de plaza (IB49/IBF49) podrán utilizarse todos los meses del año, para todas las líneas. Los billetes tarifa gratuita con reserva de plaza (IB49) (a excepción de aquellos en que se indique expresamente lo contrario, en este capítulo), no podrán ser reservados en los siguientes períodos:

25. de junio a 5 de septiembre, ambos inclusive.

20. de diciembre a 9 de enero, ambos inclusive.

7. días antes del Lunes de Pascua hasta 2 días después.

No obstante, el personal y sus familiares con derecho a billetes tarifa gratuita, tercer año (IB-49), podrán disfrutar en una sola de las épocas restrictivas –excepto Julio y Agosto– un máximo de dos trayectos, de los seis que corresponden con reserva.

3.º Las tasas de emisión contempladas en el punto 1, así como la supresión de todo tipo de reservas durante los períodos indicados en el punto 2, serán de aplicación a cualquier billete tarifa gratuita u otros de descuento de empleados, concedido a las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, ya estén regulados sus

derechos en este capítulo o se trate de concesiones incluidas en contrato de trabajo, normas de la Dirección y acuerdos de otra naturaleza.

4.º Tarifas Zonales IB Espacio Confirmado (IB-49): abonando estas tarifas, se podrá viajar en cualquier época del año, con reserva de plaza.

La emisión con estas tarifas en función de la clase para la que se emite el billete, Turista o Business, se hará en función de las rutas o mercados, revisándose anualmente de acuerdo con las variaciones medias aplicables en los diferentes itinerarios de cada zona afectada. La Empresa actualizará, en su caso, y publicará estas tarifas una vez al año, entrando en vigor el 1 de Enero de cada año. En los cálculos de estas tarifas están incluidas las Tasas Unificadas descritas en el Punto 1.º

5.º Concesión IB49. Los beneficios establecidos en los párrafos anteriores respecto a esta concesión para la persona trabajadora, se extenderán a:

a. Dos beneficiarios de libre designación, sin que ninguno de los mismos tenga que cumplir ningún requisito de parentesco.

b. Hijos (con independencia del número de hijos que tenga) así como otros familiares de primer grado, requiriéndose en ambos casos que, además, dependan económicamente de la persona trabajadora y habiten con ella. En los supuestos de sentencias firmes, en los casos de separación legal, nulidad y divorcio, los hijos legalmente reconocidos y que dependan económicamente de la persona trabajadora, estarán exceptuadas del requisito de la convivencia siempre que el titular mantenga la patria potestad.

Los hijos aportados al matrimonio por el cónyuge del titular del derecho a billetes tendrán, en materia de billetes gratuitos y con descuento, los mismos derechos que los hijos del titular, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos a éstos, permanezca constante el matrimonio, dependan económicamente y convivan con el titular del derecho. En los supuestos en que la unidad familiar deje de existir por separación, divorcio o cualquier otra circunstancia establecida por Ley, salvo por fallecimiento, se perderá el derecho que aquí se establece.

Lo indicado en el párrafo anterior será extensivo a las parejas de hecho reconocidas por la Empresa. Las concesiones se mantendrán mientras permanezca estable la pareja y desaparecerán en el caso del fallecimiento del empleado.

Los hijos no tendrán límite de edad para que el titular pueda solicitarles billetes, si se encuentran incapacitados para todo trabajo, reconocido oficialmente con carácter permanente, excepto aquéllos que lo realicen únicamente como terapia ocupacional, siempre y cuando la retribución que perciban por ello sea menor o igual al salario mínimo interprofesional.

Devengo del derecho de billetes. La persona trabajadora titular y sus beneficiarios disfrutarán de los billetes recogidos en el convenio desde el momento de la contratación en la red nacional o europea, y al cumplir 6 meses desde su ingreso en la Compañía, en la totalidad de la red.

6.º Las personas trabajadoras jubilados/as (las viudas y viudos) y huérfanos/as menores de veintiséis años de edad solteros o cualquiera que fuera su edad si se encuentran incapacitados para todo trabajo, mientras consten y figuren como pensionistas y reciban la pensión como consecuencia directa del trabajo de Iberia, serán considerados como en activo a efectos de concesión de billetes tarifa gratuita o con las Tarifas Zonales IB Espacio Confirmado.

A partir de la firma del XXIII Convenio Colectivo, la persona trabajadora en situación de pasivo (con independencia de cuándo haya obtenido esta condición de pasivo), podrá tener a su cónyuge/pareja de hecho y a un beneficiario de libre designación, o en su lugar a dos beneficiarios de libre designación, sin que ninguno de los beneficiarios de libre designación tengan que cumplir ningún requisito de parentesco.

7.º Se establece el derecho de la persona trabajadora a un billete free de ida y vuelta con reserva de plaza (ID00R1), en caso de fallecimiento fuera del lugar de residencia del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos o hermanos, incluso parentesco

político, al aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento (en caso de ser personas trabajadoras casados, tendrán derecho adicional a un billete gratuito con reserva de plaza para su cónyuge).

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora fuera de su lugar de residencia, su cónyuge o pareja de hecho tendrá derecho a un billete gratuito de ida y vuelta con reserva de plaza (ID00R1) al aeropuerto de la red de Iberia más próximo al lugar del fallecimiento.

Estas concesiones, en sus mismos términos, se harán extensivas a las parejas de hecho reconocidas por la Empresa.

8.º Concesión adicional a familiares (IBF-49).

Aquellas personas trabajadoras en activo, con más de seis meses de trabajo efectivo en la Empresa, podrán designar un máximo de tres beneficiarios, según lo establecido a continuación:

1. Podrán incluirse como beneficiarios de esta concesión adicional los familiares hasta el tercer grado. Se entienden como tal los padres, hijos, hermanos, nietos, abuelos, bisabuelos, biznietos, tíos y sobrinos, incluso parentesco político tanto del titular como de su cónyuge o pareja de hecho. Se hace extensiva esta concesión a los cónyuges, no progenitores, del padre o la madre, tanto del titular como del cónyuge o pareja de hecho y a las parejas de hecho de los familiares de primer y segundo grado reconocidos por el empleado, siempre que estén reconocidas como tal por la Empresa.

2. Se concede un cupo conjunto de 6 trayectos anuales, sin reserva (ID00R2), en clase económica, a repartir entre los beneficiarios designados conforme a lo establecido en el punto anterior, siendo responsabilidad del empleado su control.

Estos seis trayectos de que consta el cupo anual habrán de repartirse entre los referidos parientes, pudiendo ser disfrutados por cualquiera de ellos.

Adicionalmente, estos beneficiarios podrán disfrutar de billetes zonales en Iberia, sin reserva de plaza (Z2), sin limitación de número, a partir de los seis meses del ingreso de la persona trabajadora en la Compañía.

3. Se admite que, cuando partiendo del lugar de destino del titular y regresando al mismo, sea imprescindible más de un cupo para realizar el viaje, por no existir línea directa en frecuencia semanal, los trayectos de enlace necesarios no se computarán a efectos del cupo conjunto de seis trayectos que como máximo comprende el cupo anual, quedando claro que esta consideración de conexión solo se considerará como tal si se ha utilizado en el primer vuelo disponible y continuando viaje antes de las 24 horas siguientes.

9.º No podrán ostentar la cualidad de beneficiarios de billetes de tarifa gratuita u otros de descuento de empleados aquellos que, habiendo sido personas trabajadoras de Iberia, hubieran extinguido su relación laboral con la misma por medio de despido disciplinario.

10.º Cambios de beneficiarios: tanto para los beneficiarios de la tarjeta IB-49 como para los de la IBF-49, se podrán realizar cambios de beneficiarios siempre y cuando hayan transcurrido al menos 6 meses desde el último cambio de ese beneficiario, surtiendo efectos de manera inmediata.

11.º En caso de fallecimiento de la persona trabajadora titular del derecho a billetes, los familiares que en el momento del fallecimiento estuviesen como beneficiarios del empleado y que pudiesen tener derecho a continuar como beneficiarios tras el fallecimiento, en los términos señalados en el convenio colectivo, tendrán un plazo de hasta 9 meses para aportar la documentación justificativa que requiera la Compañía en cada caso, plazo durante el cual podrán continuar utilizando billetes gratuitos y con descuento según el derecho que a priori les pudiese corresponder.

Si finalmente se acreditase que alguna de esas personas no reúne los requisitos para continuar como beneficiario del derecho a billetes y hubiese hecho uso de ese derecho, procederá la regularización económica correspondiente al uso indebido.

En caso de que el cónyuge o pareja de hecho sobreviviente no figurara como beneficiario del empleado fallecido en el momento del hecho causante, tendrá derecho a ocupar un puesto como beneficiario, debiendo de realizar los cambios necesarios en caso de superar el número de beneficiarios permitido.

En caso de que uno de los beneficiarios sea un menor de edad (UM) que no viaje acompañado por un adulto, el titular podrá contratar el servicio de UM para el menor que utilice uno de los billetes a los que tenga derecho como beneficiario, aplicándose lo siguiente:

Hasta los 12 años del menor: sin coste alguno.

A partir de 12 años: el titular tendrá derecho a un 50% de descuento sobre el precio oficial de venta al público.

Este beneficio se aplicará en los vuelos de Iberia, no incluyendo vuelos de Iberia Express, Level ni Air Nostrum.

Artículo 161.

No será preciso tener que disfrutar las vacaciones anuales para tener derecho a estos beneficios, como tampoco será condición indispensable ni necesaria que tenga que viajar la persona trabajadora cuando los que deseen hacerlo sean sus beneficiarios.

Artículo 162. *Billetes sin reserva IB-49.*

A partir de la fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo, los billetes concedidos sin reserva de plaza, de acuerdo con lo estipulado en el apartado quinto del artículo 160, darán derecho a la persona trabajadora a usar a su voluntad, para él o sus beneficiarios, de uno a doce segmentos por cupo anual. El origen del viaje y destino de los billetes, regulado en el presente capítulo, no será necesario que coincida con el punto de residencia habitual de la persona trabajadora o beneficiario.

Artículo 163.

No obstante lo estipulado en el artículo anterior, cuando el billete sin reserva de plaza de las concesiones IB-49 se inicie y finalice en el lugar de residencia/destino del titular y sea imprescindible la utilización de más de un cupón de vuelo para realizar el viaje, por no existir vuelos que permitan realizarlo con uno sólo, los segmentos necesarios para enlazar desde el punto de salida con el final del trayecto, y regreso, no serán computados a efectos de limitación de los doce segmentos que, como máximo, comprende el cupo anual.

Artículo 164. *Validez de los billetes IB-49/IBF-49.*

Los billetes tarifa gratuita o con descuento obtenidos por las personas trabajadoras o beneficiarios de las concesiones IB-49 e IBF-49 dentro del año natural, tendrán como límite de validez la fecha de 31 de Enero del año siguiente de su emisión, salvo que se trate de asistir a cursos escolares, en cuyo caso finalizará en la fecha que terminen los mismos.

Artículo 165. *Garantía de regreso.*

Se garantiza el regreso de viaje mediante reserva de plaza si, con billetes sin reserva, hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo.

A tal fin, cuando los vuelos sean diarios, esta transformación se efectuará a partir del momento en que la persona trabajadora se haya presentado tres veces en el aeropuerto para el regreso sin lograrlo.

Cuando se trate de vuelos no diarios, la transformación se realizará después de la segunda presentación.

El tanto por ciento de personas que puedan volar en estas condiciones no excederá del 5 por 100 de las plazas de cada vuelo.

En caso de exceder las solicitudes de este 5 por 100, se confeccionará una lista de espera de estas personas trabajadoras para su embarque sucesivo por el orden de fecha de incorporación al trabajo, y en caso de coincidir ésta, por orden de presentación.

Para poder hacer uso de este derecho de reserva de plaza serán condiciones indispensables el disfrute de las vacaciones anuales completas y tener un justificante del Mánager del departamento a que pertenezca donde se exprese la fecha de su incorporación al trabajo.

Artículo 166. *Medidas disciplinarias (IB-49/IBF-49).*

La Dirección tomará medidas disciplinarias contra las irregularidades que se cometan en materia de billetes tarifa gratuita o con descuento, tanto si se cometen por el usuario del billete como por alguna otra persona trabajadora que le secunde, sancionándose en todos los casos con el pago total del importe del mismo e inhabilitando a la persona trabajadora por un período de tiempo determinado o de forma ilimitada para la concesión de otros billetes tarifa gratuita o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

A los anteriores efectos, se considerarán irregularidades tanto el uso irregular o abusivo de los referidos billetes como el comportamiento o actitud de la persona trabajadora o de sus beneficiarios como pasajeros free, que contravenga lo dispuesto en las normas e instrucciones dictadas por la Empresa sobre uso y disfrute de los billetes gratuitos y con descuento.

Artículo 167. *Billete nupcial.*

Las concesiones enumeradas en los artículos anteriores serán compatibles con la de un billete tarifa gratuita, con reserva de plaza, sin época restrictiva y sin limitación de redes, para la persona trabajadora, con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su cónyuge. A partir de la fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo esta concesión será de aplicación para el titular y su pareja en las mismas condiciones con ocasión de constituirse como pareja de hecho.

Artículo 168. *Franquicia de equipaje (IB-49/IBF-49).*

La persona trabajadora y los beneficiarios reconocidos como tales, tendrán derecho a una franquicia de equipaje, tanto en clase Turista como en clase Business, máxima de 2 piezas de hasta 23 kg. cada una, por persona.

Se exceptúa la clase Business de la red de vuelos de Largo Radio, en la cual la franquicia de equipaje será de 3 piezas de hasta 23 kg. cada una, por persona.

En caso de sobrepeso (cuando una pieza pese más de 23 kg y hasta 32 kg) y de exceso de equipaje (cuando se superen las piezas garantizadas por persona), dicho sobrepeso o exceso de equipaje será cobrado al precio que, en cada momento, la Compañía establezca para el cliente.

En el caso de equipajes especiales se aplicarán los siguientes beneficios:

Material deportivo: se podrá intercambiar una de las piezas a las que se tenga derecho según lo establecido anteriormente por la facturación de una pieza de material deportivo.

Animales y armas: se aplicará un descuento del 50% sobre la tarifa oficial de venta al público.

Los beneficios sobre equipajes especiales descritos anteriormente se aplicarán en los vuelos de Iberia, no incluyendo vuelos de Iberia Express, Level ni Air Nostrum.

Artículo 169. *Comprobación identidad IB-49/IBF-49.*

La Empresa se reserva el derecho de poder comprobar en cualquier momento la identidad de los usuarios de los billetes concedidos por el régimen establecido en este capítulo.

Artículo 170. *Billete con reserva de plaza (IB-49).*

A partir de la fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo las personas trabajadoras, a las que le resulte de aplicación el mismo, tendrán derecho a optar por uno de los dos sistemas que se exponen a continuación:

1. La persona trabajadora o beneficiario que durante dos años naturales consecutivos inmediatamente anteriores, no hubiese solicitado ninguno de los doce segmentos que por cupo anual corresponden, teniendo derecho a ellos, podrán usar el mismo tercer año hasta seis segmentos tarifa gratuita con reserva de plaza de los doce que como máximo comprende su cupo anual, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 160 pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones.

Este derecho será también de aplicación a los jubilados, a su cónyuge/pareja de hecho y a un beneficiario de libre designación o en su defecto, a dos beneficiarios de libre designación, sin que en los casos de libre designación tengan que cumplir ningún requisito de parentesco. Para el personal pasivo y sus beneficiarios, quedará limitado el derecho a billetes con reserva a un máximo de 6 trayectos para cada uno de los dos beneficiarios (cónyuge/pareja de hecho y beneficiario de libre designación, o en su lugar a dos beneficiarios de libre designación) y entre ambos no podrán superarse en total 10 trayectos al año.

2. La persona trabajadora o beneficiario que durante el año natural inmediatamente anterior, no hubiese solicitado ninguno de los doce segmentos que por cupo anual corresponden, teniendo derecho a ellos, podrán usar el segundo año hasta dos segmentos tarifa gratuita con reserva de plaza de los doce que como máximo comprende su cupo anual, tanto el titular como los siguientes beneficiarios: (i) cónyuge o pareja de hecho e hijos menores de 26 años que dependan económicamente de la persona trabajadora y convivan con él, más un beneficiario; o, (ii) titular más dos beneficiarios de libre designación. Este derecho se puede repetir en años alternos en las mismas condiciones (02 02 02).

Este derecho no resulta de aplicación a los trabajadores pasivos.

El requisito que determina el sistema que es de aplicación en cada momento es el tiempo transcurrido sin haber hecho uso de ninguno de los segmentos regulados en este artículo.

Artículo 171. *Cónyuge/pareja de hecho.*

En el caso de que los titulares del derecho sean cónyuges o parejas de hecho, reconocidas por la empresa, los beneficios que en esta materia les corresponda individualmente se acumularán, excepto en las concesiones citadas en el artículo 167.

Se entenderá acreditada la existencia de la pareja de hecho, mediante acreditación fehaciente de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, o acreditación fehaciente de convivencia durante dos años.

Artículo 172.

Aceptado el beneficiario de un billete sin reserva de plaza para efectuar el recorrido previsto de un cupón de vuelo, no podrá ser desembarcado en escalas intermedias que pudieran existir en la misma línea.

Tampoco se efectuará el indicado desembarco en aquellos casos en que el personal se encuentre destinado en el extranjero y el viaje lo efectúe él o sus beneficiarios, como consecuencia del disfrute de vacaciones reglamentarias.

Artículo 173.

En los destacamentos superiores a veintiocho días de duración, la Empresa facilitará, libre de impuestos y seguro, un billete tarifa gratuita con reserva de plaza, no sujeto a época restrictiva, a los beneficiarios, con derecho a billete de cupo anual.

Artículo 174. *Fiestas Navidad.*

En los casos en que la persona trabajadora que, no estando en situación de destacamento, deba pasar fuera de su residencia las fiestas de Nochebuena-Navidad o Nochevieja-Año Nuevo por necesidades del servicio, se concederá billete tarifa gratuita, no sujeto a época restrictiva, para sus beneficiarios. No habrá limitaciones para el disfrute de estos billetes por razón de permanencia en la Empresa.

Artículo 175.

Cuando se encuentre completa la Clase Turista y existan plazas libres en la «Clase inmediata superior», la Empresa se compromete a que, mediante el trasvase de pasajeros de pago a clase «Clase inmediata superior», se posibilite el viaje de empleados o sus beneficiarios.

Artículo 176. *Vuelos operados por Iberia.*

Las concesiones que se citan se entienden son exclusivamente en vuelos operados por Iberia, quedando excluidos cualesquiera otros que, bajo código Iberia, sean operados por otras Empresas Aéreas en virtud de contrato de franquicia, acuerdo comercial de códigos compartidos o, cualquier otro en virtud del cual sea la otra Empresa quien asume el riesgo y ventura de la operación.

Artículo 177. *Emisión de billetes gratuitos sin reserva (R2) en Iberia Express (IB-49-IBF-49).*

A partir de la fecha de la firma del XXI Convenio Colectivo, en las rutas operadas por Iberia Express será posible emitir billetes free sin reserva (ID00R2), en las mismas condiciones recogidas para estos billetes en este capítulo y computándose dentro del límite máximo de billetes free sin reserva establecido en el mismo.

Artículo 178. *GSGT.*

El régimen aplicable en materia de billetes gratuitos y con descuento para el colectivo del Grupo Superior de Gestores y Técnicos, será el establecido en convenio colectivo con carácter general.

No obstante, lo anterior, a aquellas personas trabajadoras que al 1 de febrero de 1997 provenientes del grupo laboral de Técnicos de Grado Superior, les seguirá siendo de aplicación el régimen que para tal categoría venía aplicándose, en tanto en cuanto se proceda a una nueva regulación.

Por otra parte, cuando un pasajero free con billete business sin reserva del Grupo Superior de Gestores y Técnicos no sea admitido en clase business por no haber plazas disponibles, éste deberá ser tenido en cuenta en la resolución de la lista de espera de turista, pasando a ocupar el puesto que le corresponda en la misma en función del momento en que haya realizado la facturación.

CAPÍTULO XIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 179. *Política.*

Iberia considera que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadores, proveedores o clientes, constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial.

Base de tal planteamiento lo constituyen:

Un Servicio de Prevención propio, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.

Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

Un marco de formación e información a mandos y personas trabajadoras adecuado y continuado.

El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, asegurará una línea de actuación correcta que deberá seguir toda la organización.

Respetar los cauces de participación establecidos por la Ley, en un ambiente profesional y positivo, tanto por los Representantes de las personas trabajadoras como por los distintos niveles de Mando de la Organización, deberá contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan presentarse.

Iberia realizará en todo momento las actuaciones que propicien la coordinación de actividades empresariales exigida por la Ley en los centros de trabajo y en sus proveedores, colaborando en la medida de sus posibilidades en la prevención mutua de los riesgos para la salud.

A través de estos compromisos, la Dirección de Iberia quiere manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida. La Representación de las personas trabajadoras impulsará entre sus representados una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 180. *Aspectos generales.*

La Empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a las personas trabajadoras de las necesarias medidas preventivas. Adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los Jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a Contratas por ellas administradas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

A los efectos del presente convenio, y sujeto a la legislación vigente en cada momento, serán considerados daños derivados del trabajo en su aceptación legal de accidente laboral, cualquier alteración precoz de la salud o patología que, aun estando considerado como enfermedad común, por la acción de determinadas condiciones de trabajo adoptan causalidad laboral o se agravan con el trabajo.

El ámbito de aplicación será para todas las personas trabajadoras de la Empresa sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.

Fuera de España, y para las personas trabajadoras sujetas al presente convenio colectivo, se intentará hasta donde sea posible, que los trabajos se realicen de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si bien se tendrán en cuenta las limitaciones que puedan surgir como consecuencia de las normas oficiales locales. En estos casos, se prestará especial atención al uso de los Equipos de Protección Individual.

Los principios y aspectos generales señalados deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos que permitan la materialización de los mismos.

Artículo 181. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995, y por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En tanto en cuanto el Estado Español transponga las diferentes Directivas Comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que lo hayan sido serán tenidas en cuenta en el Procedimiento de Evaluación de Riesgos.

En las Evaluaciones de Riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, en especial se utilizarán las Guías que se citan en el mismo.

Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 182. *Servicio de prevención.*

El Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la Empresa, debiendo destacarse su labor asesora para mandos y personas trabajadoras y por tanto la independencia de criterios de sus componentes.

El Servicio de Prevención realizará, entre otras, las siguientes funciones:

Evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, según se indica en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Primera asistencia en caso de urgencia, tanto por enfermedad común como por accidente laboral.

Asesoramiento al Mando en la primera intervención preventiva en caso de accidente, en la redacción del informe de las causas y en la toma de medidas urgentes para evitar nuevos accidentes.

Garantizar la evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

Realizar reconocimientos médicos periódicos, según lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Establecer protocolos para la realización de reconocimientos médicos específicos de los riesgos a que esté expuesto cada Trabajador.

Fomentar la salud de las personas trabajadoras a través de programas específicos y estudios epidemiológicos, para la detección precoz de patologías.

Proponer en el seno del Comité de Seguridad y Salud, las personas trabajadoras que a su entender, deban someterse a reconocimientos médicos específicos obligatorios.

Las personas trabajadoras a que se refiere el apartado anterior, tendrán derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud, aun cuando haya finalizado su relación laboral con la Empresa, según señale la legislación vigente en cada momento.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

Dentro del primer trimestre del año, el Servicio de Prevención presentará la Memoria del año anterior.

Artículo 183. *Evaluación de riesgos.*

La Evaluación de Riesgos y su revisión periódica la llevará a cabo el Servicio de Prevención, de acuerdo con el Procedimiento consensuado con la representación de los las personas trabajadoras en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, utilizándose para ello los criterios recogidos en el artículo 5.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se llevará a cabo la nueva evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La propuesta de acciones que deban corregir los riesgos existentes, irán dirigidas a eliminarlos o reducirlos hasta niveles asumibles.

Artículo 184. *Comités de seguridad y salud.*

Se establece un especial compromiso por parte de los Mandos, en aquellos centros de trabajo en los que por su número de personas trabajadoras no haya lugar al nombramiento de un Delegado de Prevención.

Cuando en un Centro de Trabajo se disminuya la plantilla, y ello implique que deben disminuir los Delegados de Prevención nombrados, se negociará la solución entre el Comité de Centro y la Empresa, y, si no hay acuerdo, se mantendrá la situación hasta la realización del siguiente Censo.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá bimensualmente y, siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes, siempre de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interno vigente.

El Presidente del Comité de Seguridad y Salud será nombrado directamente por la Empresa. Deberá ser una persona con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención de riesgos laborales.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (o norma cuya promulgación sustituyese a ésta), con excepción de aquellos que específicamente se señalan para el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Se crea un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con carácter paritario, compuesto por 12 miembros, seis elegidos por el Comité Intercentros de Tierra y, otros seis por la Empresa.

Si bien los vocales elegidos por el Comité Intercentros de Tierra tendrán todas las garantías que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, para los Delegados de Prevención, no ostentarán la condición de tales a los efectos de su posible participación en asuntos que atañen directamente a los Centros de Trabajo.

Formalmente, se trata de Representantes de las personas trabajadoras nombrados para coordinar de forma general la acción preventiva con la Empresa, pero no para desarrollar las atribuciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a un Delegado de Prevención sobre el Centro de Trabajo al que pertenece.

En este sentido, los vocales nombrados por el Comité Intercentros deberán cumplir para su elección con las condiciones señaladas para los Delegados de Prevención o ser personas de especial cualificación para representar al Comité en las negociaciones con la Empresa, sin que satisfagan dichas condiciones.

Las competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud serán las siguientes:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general para toda la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, el desarrollo de las actividades de protección y prevención y el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Analizar la información y/o propuestas a requerimiento de los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo.
- d) Informar para toda la Empresa lo relativo al artículo 33.1.b) de la LPRL.

El propio Comité Intercentros de Seguridad y Salud deberá velar porque las citadas funciones no se solapen o entren en competencia con las que correspondan a los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo, que en última instancia son autónomos respecto a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo, requerirán la intervención del Comité Intercentros de Seguridad y Salud cuando hayan agotado las actuaciones que permite su propia gestión, y siempre que se trate de asuntos que se refieran a las competencias citadas para el Comité Intercentros o que pudieran ser de tipo general para toda la Empresa, previo a ir a la Autoridad Laboral u otras Instancias.

Tanto por parte de la Representación de las personas trabajadoras como por la de la Empresa, se considera el trabajo de los Comités de Seguridad y Salud como una de las piezas fundamentales del desarrollo de la prevención de riesgos laborales. Por este motivo se prestará especial atención al cumplimiento de los acuerdos que se establezcan en el mismo.

Artículo 185. *Información, consulta y participación.*

La Empresa informará a todas las personas trabajadoras sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, facilitándose en la medida de lo posible las acciones que mejoren los cauces de información, consulta y participación.

Artículo 186. *Riesgo grave e inminente.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En relación con tal artículo, deberá entenderse que la primera acción de un Delegado de Prevención será la de suspender temporalmente la actividad en tanto se hace cargo del problema un Mando de la Empresa. Solamente si persiste la situación de riesgo tras su decisión, podrá actuarse de acuerdo con lo que literalmente establece el artículo citado.

En todos los casos, el/los Delegados de Prevención dejarán constancia escrita en el momento, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al Mando presente.

Artículo 187. *Protección a la maternidad.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 188. Formación.

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todas las personas trabajadoras y Mandos de la misma y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

La formación que reciban las personas trabajadoras en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente y versará sobre:

- Riesgos potenciales.
- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de prevención.
- Protecciones mecánicas.
- Equipos de protección individual (EPI's): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

La formación tendrá dos áreas: una, a impartir junto con los cursos de tipo técnico, que hará referencia a los temas específicos del propio curso. Otra, de tipo general, sobre y en el mismo puesto de trabajo.

La formación dirigida a los Mandos incluirá contenidos normativos, técnicas de prevención y los aspectos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para las personas trabajadoras.

Artículo 189. Vestuario.

Se mantendrá operativa la Comisión emanada del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, encargada de revisar la idoneidad de todas las prendas en función del puesto y localidad de trabajo, bajo la óptica de la prevención de riesgos laborales. A medida que se avance en su trabajo, la Comisión redactará un catálogo con los resultados del mismo.

Artículo 190. Medio ambiente.

Se realizará una Memoria Anual que la Empresa presentará en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, dentro del primer trimestre del siguiente año.

La empresa informará/formará a las personas trabajadoras en aquellos aspectos derivados de su trabajo que sean necesarios para la mejora del medio ambiente. Cuando la formación sea exclusiva en este sentido, y no forme parte de la que se deriva de los procesos productivos, tendrá la misma consideración que la formación en materia preventiva.

CAPÍTULO XIV**Movilidad, permutas y excedencias***Sección I. Movilidad funcional***Artículo 191. Definición.**

La movilidad permite un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles para atender aquellas situaciones, tanto puntuales como transitorias o definitivas, que pudieran presentarse; todo ello dentro de un marco lógico que tiene en cuenta las capacidades básicas y competencias de las personas, a través de su Especialidad, Área o Dominio de Competencia, completándolas con instrucción práctica y/o teórica cuando sea necesario para la nueva actividad a realizar.

La movilidad permite también satisfacer, dentro de un marco lógico, aspiraciones personales de cambio.

Toda movilidad se realiza manteniendo el nivel de progresión en la categoría y la antigüedad ostentada en dicho nivel.

Grupo Superior de Gestores y Técnicos, TMA, Administrativos y Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.

Se define la movilidad funcional como el cambio de puesto de trabajo entre distintos Centros de Trabajo de la misma localidad.

No se consideran en estas normas el cambio de puesto de trabajo dentro del Centro de Trabajo, (que por tratarse de una potestad de la empresa no precisa regulación), o entre Centros de Trabajo que pueda suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni tampoco la movilidad geográfica.

Artículo 192. *Tipología.*

a) Voluntaria.

La que se inicia como consecuencia de solicitud formulada por la persona trabajadora.

Se reconoce esta posibilidad como medio de satisfacer, dentro de un marco lógico, las aspiraciones de cambio entre Áreas y/o Centros de Trabajo de la misma localidad, en igual o distinta Área, o entre Áreas pertenecientes a una misma especialidad.

Esta regulación de la movilidad, que queda limitada a la categoría de Ejecución/Supervisión, se entenderá sólo con carácter definitivo y estará sujeta a necesidades permanentes de producción.

Todas las personas trabajadoras interesadas en el cambio pueden, en cualquier momento, tramitar ante el Departamento correspondiente de su Dirección la solicitud de movilidad.

La Empresa concederá el trasvase, siempre que no se perjudique la operatividad de la Unidad y del puesto de trabajo que se deja.

El personal que obtenga la movilidad conservará el nivel de progresión que ya hubiera alcanzado en su destino anterior.

Cuando concurren varias personas trabajadoras que hayan solicitado la movilidad funcional voluntaria, La Dirección de la Empresa, en su caso, procederá a su concesión en función de los requisitos de idoneidad exigidos.

En caso de ser necesario se exigirá, asimismo, estar en posesión de la correspondiente licencia en vigor.

La Comisión de Seguimiento del Empleo podrá acordar un orden de preferencia, a la vista de las circunstancias de cada caso.

Para el caso del Grupo Superior de Gestores y Técnicos esta regulación de la movilidad funcional está sujeta, en cuanto a sus criterios de concesión, a lo estipulado en el artículo 66 del presente convenio (Ocupación de Puestos), y se reconoce esta posibilidad como medio de satisfacer, dentro de un marco lógico, las aspiraciones de cambio entre Centros de trabajo en la misma localidad.

b) Obligatoria.

La originada en base a la existencia de razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Artículo 193. *Tipos de movilidad obligatoria.*

a) Temporal. La originada por picos de trabajo o cargas estacionales.

La persona trabajadora afectada por esta movilidad se reincorporará a su puesto de trabajo una vez alcanzados los objetivos que la motivaron.

Cuando se trate de movilidad temporal, entre Áreas de distintos Centros de Trabajo para Administrativos y Servicios Auxiliares; o entre Centros de Trabajo para G.S.G.T,

TMA y Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico, la Dirección decidirá los movimientos necesarios para asegurar la producción, cubrir los picos de trabajo o cargas estacionales, e informará a los Comités afectados de las causas que justifican los trasvases, duración de los mismos, número y categoría de las personas trabajadoras afectados, así como la formación y adiestramiento complementario que sea preciso impartir.

b) Definitiva. La originada por paros o cambios tecnológicos, por variaciones en la organización del trabajo, o en los planes de producción.

Cuando se trate de movilidad definitiva entre Áreas de distintos Centros de Trabajo para Administrativos; o entre Centros de Trabajo para G.S.G.T., TMA y Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico, la Dirección informará a los Comités afectados de las causas que originan la movilidad y de las necesidades de trasvase de personal.

En la selección que la Empresa realice para la cobertura de las necesidades considerará, en primer lugar, las solicitudes voluntarias que se presenten. En caso de no presentarse voluntarios se realizará una selección obligatoria, salvo pacto con la representación social, entre todas las personas trabajadoras afectadas basada en los siguientes criterios:

Estar en posesión de la licencia en vigor, en caso de ser necesario.

Menor nivel de progresión.

Menor antigüedad en el nivel de progresión.

Menor nota o calificación en la última Evaluación del Desempeño.

Para todos los colectivos este orden de preferencia estará supeditado en todo caso a criterios de idoneidad.

Sección II. Movilidad geográfica

Artículo 194.

1. Definición. Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un puesto de trabajo a otro, cuando el mismo exija cambio de residencia de la persona trabajadora.

No se considerará que existe tal exigencia cuando el traslado se produce del aeropuerto a la ciudad y viceversa.

2. Tipología.

a) Movilidad Geográfica Voluntaria.

Artículo 195.

La movilidad geográfica voluntaria es aquella que se inicia como consecuencia de la solicitud formulada por la persona trabajadora.

Artículo 196. *Solicitud.*

Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellas personas trabajadoras que pertenezcan a la plantilla fija de la Empresa y ostenten la categoría, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

La especialización adquirida por la persona trabajadora, mediante la realización de cursos especiales o de entrenamiento que haya supuesto para la Empresa un elevado desembolso, podrá considerarse como causa suficiente para dilatar por tiempo razonable (que se determinará en función de la formación recibida), el traslado solicitado a un puesto de trabajo en el que no fuesen necesarios los conocimientos especiales aludidos, dando cuenta a la Comisión para el Seguimiento del Empleo de las razones que demoren este traslado.

Artículo 197. *Concurrencia solicitudes.*

Cuando concurren varias personas trabajadoras que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria, la Dirección de la Empresa, en función de los requisitos de idoneidad exigidos procederá a su concesión, en su caso.

La Comisión de Seguimiento del Empleo podrá acordar un orden de preferencia, a la vista de las circunstancias de cada caso.

Artículo 198. *Renuncia.*

La persona trabajadora que renuncie a una movilidad voluntaria concedida, no tendrá derecho a una nueva concesión en los dos años siguientes.

Artículo 199.

La petición se dirigirá, al departamento de Gestión Servicios RR.HH., no siendo preciso renovar la solicitud anualmente.

Artículo 200. *Incorporación.*

La persona trabajadora al que le sea comunicada la concesión de movilidad, voluntariamente solicitada, deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en el plazo máximo de:

- a) Ocho días entre puntos de territorio nacional.
- b) Doce días desde puntos del resto del mundo.

Los plazos indicados comenzarán a contarse desde la fecha en que el empleado afectado cause baja en su anterior destino.

Artículo 201. *Consolidación.*

La movilidad geográfica voluntaria no se considerará consolidada hasta transcurrido un período que en ningún caso excederá de 15 días.

En el supuesto de no consolidarse durante el tiempo anteriormente fijado, el Jefe inmediato emitirá un informe sobre las razones que han generado esta decisión.

Artículo 202.

Dado el carácter de voluntariedad para la persona trabajadora en este tipo de movilidad, la concesión de la misma en ningún caso producirá coste alguno para la Empresa, siendo por cuenta de cada interesado todos los gastos que le origine.

No obstante lo anterior, la Empresa concederá un billete, para el titular y sus beneficiarios, hasta el lugar de destino; asimismo, una franquicia de 750 kgs. sujeta a espacio.

- A) 1. Movilidad geográfica voluntaria por promoción o cambio de grupo laboral

Artículo 203. *Movilidad geográfica por promoción.*

El cambio de residencia, como consecuencia de promoción dentro del mismo grupo laboral o del pase de un grupo laboral a otro supone, en todo caso, una movilidad geográfica voluntaria que por sus características especiales se regirá por lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 204. *Comunicación.*

Una vez publicada la circular definitiva en la que se designen los empleados que hayan cubierto vacante y los destinos que a los mismos les haya correspondido, Dirección o Business Partner, de Recursos Humanos, correspondiente lo notificará mediante el oportuno oficio dirigido a cada Unidad de destino.

Artículo 205. *Incorporación.*

La incorporación al nuevo puesto de trabajo habrá de tener lugar en el plazo máximo de 60 días, a partir de la notificación indicada en el artículo anterior.

No podrán transcurrir, por otra parte, más de ocho días desde la baja en el puesto de origen hasta el alta en el nuevo destino.

Artículo 206. *Billetes.*

La Empresa facilitará los pasajes necesarios, preferentemente en avión, en la clase que corresponda a la persona trabajadora para su desplazamiento y el de sus beneficiarios, hasta el lugar del nuevo destino. Cuando, por especiales circunstancias, tanto la persona trabajadora como sus beneficiarios estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Empresa sufragará los billetes de ferrocarril o barco en la categoría equivalente.

Artículo 207. *Dieta.*

Asimismo, la persona trabajadora trasladada por promoción o cambio de grupo laboral percibirá las dietas correspondientes a los primeros 25 días.

Artículo 208.

La movilidad producida en base al concurso previo a la cobertura de vacantes por promoción o para la cobertura de vacantes a nivel nacional, se regirá por las normas establecidas para la movilidad voluntaria.

Artículo 209. *GSGT.*

Al colectivo del Grupo Superior de Gestores y Técnicos no les será de aplicación la movilidad geográfica voluntaria por promoción o cambio de grupo laboral.

B) Movilidad Geográfica Obligatoria

Artículo 210. *Movilidad geográfica obligatoria.*

La movilidad geográfica obligatoria es aquella que viene impuesta por la Empresa en base a la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y que se realizará de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 211. *Causas.*

La Empresa podrá disponer la ocupación de un puesto de trabajo, mediante la movilidad de una persona trabajadora, que implique cambio de residencia para el mismo, cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo exijan, previo expediente tramitado al efecto. En cualquier caso se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 212. *Criterios designación.*

En estos casos, la Dirección designará a la persona trabajadora entre aquellos que reúnan la categoría, dominio de competencia, especialidad y requisitos necesarios para ocupar el puesto. Asimismo se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría, designándose en igualdad de condiciones, al más moderno en la Empresa.

Artículo 213. *Incorporación.*

El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo una vez designada la persona trabajadora y comunicada a la misma la orden de movilidad geográfica obligatoria, será de 30 días a partir de la fecha de la comunicación a la misma de la movilidad geográfica obligatoria. No obstante, no podrán transcurrir más de 15 días desde la fecha de baja en el puesto de origen y la de alta en el nuevo destino.

La Empresa le abonará los días que medien entre ambas fechas.

Artículo 214. *Billetes.*

La Empresa facilitará los pasajes necesarios preferentemente en avión, en la clase que corresponda a la persona trabajadora para su desplazamiento y el de sus beneficiarios, hasta el lugar del nuevo destino. Cuando, por especiales circunstancias, tanto a la persona trabajadora como sus beneficiarios estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Empresa sufragará los billetes de ferrocarril o barco en la categoría equivalente.

Artículo 215. *Gastos.*

La Empresa sufragará, además, los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino. Si la persona trabajadora prefiriera no trasladar su mobiliario al punto del nuevo destino, podrá solicitar la percepción de una cantidad sustitutiva, consistente en 300,51 euros a tanto alzado, más otras 60,10 euros por cada miembro de la unidad familiar, excluido el titular.

Artículo 216. *Colaboración empresa.*

La Empresa colaborará con la persona trabajadora en la búsqueda de la vivienda más adecuada a sus necesidades.

Cuando el alquiler de la misma exceda del 20% de los ingresos fijos, la Empresa abonará el 75% de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año y el 50% de dicha diferencia, durante el segundo año, desapareciendo esta ayuda al tercer año.

Artículo 217. *Plus de acomodación.*

La persona trabajadora afectada por esta movilidad, recibirá un plus de acomodación consistente en el 60% de la suma de los conceptos fijos de su sueldo en la primera paga que cobre en el lugar del nuevo destino, un 40% en la segunda y un 20% en la tercera.

Artículo 218. *Dieta acomodación.*

Asimismo, percibirá durante dos meses las dietas de acomodación correspondientes.

Artículo 219. *Dieta adicional.*

Con el fin de estimular a una más rápida incorporación a sus nuevos destinos, se abonará a la persona trabajadora, además de las dietas establecidas en el artículo anterior, una más por cada día de servicio efectivamente prestado en el nuevo lugar de destino, dentro de los plazos fijados para su incorporación.

B) 1. Movilidad Geográfica Temporal

Artículo 220. *Movilidad geográfica temporal.*

La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de una persona trabajadora o grupo de ellas, por tiempo no superior a un año, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la empresa por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a actividades de la Empresa.

Artículo 221. *Dieta y gastos de viaje.*

La persona trabajadora que se encuentre en esta situación podrá optar por la percepción de la dieta completa que le corresponda, siendo el hotel y el desayuno a cargo de la Empresa o por la percepción de la dieta normal incrementada en un 80 por 100 siendo en este caso el hotel y el desayuno a cargo del desplazado.

En ambos supuestos los gastos de viaje correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 222. *Desplazamiento superior 28 días.*

La persona trabajadora desplazada por tiempo superior a 28 días, tendrá derecho a:

a) Un pasaje gratuito en avión para el cónyuge, hijos, y familiares que sean beneficiarios de billetes Free, libre de impuestos y seguro, al lugar de desplazamiento y regreso.

b) Si no optara por el traslado de los beneficiarios del billete Free, al disfrute de un permiso de cuatro días laborables para estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamientos ya realizados, sin computar en tal período de tiempo empleado en el viaje. La Empresa facilitará a la persona trabajadora los medios adecuados de transporte que permitan estos desplazamientos.

c) Como compensación a la persona trabajadora del alejamiento de su familia por Destacamento o Comisión de Servicio, gozará aquél antes de la incorporación a su trabajo habitual y una vez finalizado el período de destacado, de un día de descanso por cada mes completo que hubiera estado ausente, con un mínimo de dos días siempre y cuando el Destacamento sea superior a 28 días.

C) Movilidad Geográfica Convencional

Artículo 223.

La movilidad geográfica convencional es aquella que se produce de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa.

Artículo 224.

Siendo la movilidad geográfica convencional un acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, las condiciones por las que se rijan serán las pactadas por las partes.

Sección III. Permutas

Artículo 225. *Permuta.*

Se entiende por permuta, el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos personas trabajadoras de plantilla pertenecientes al mismo grupo laboral especialidad, destinados en diferentes localidades siempre que uno y otro ostenten categoría adecuada e idoneidad para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 226. *Permuta GSGT.*

Se entiende por permuta, para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos, el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos personas trabajadoras de la plantilla pertenecientes al mismo grupo profesional y Titulación Oficial Universitaria, según la legislación vigente en cada momento, destinados en diferentes localidades siempre que uno y otro ostenten categoría adecuada, nivel o grado compatible e idoneidad para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 227. *Solicitud.*

Podrá aceptarse la solicitud de permuta de destino de aquellas personas trabajadoras de plantilla fija que pertenezcan al mismo grupo profesional y especialidad o dominio de competencia, con contrato de igual naturaleza y ostenten la misma categoría o aquella que fuera adecuada para los puestos que se proponen intercambiar.

Artículo 228. *Tramitación solicitudes.*

Las solicitudes de permuta llevarán idéntica tramitación a la indicada para las peticiones de movilidad geográfica voluntaria y exigirán idénticos requisitos para los fijados para éstas, rigiéndose en todo por sus normas.

Sección IV. Excedencias

Artículo 229. *Excedencia voluntaria.*

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años.

La petición deberá ser formulada inexcusablemente por escrito y podrá prorrogarse hasta el máximo antes señalado.

Este derecho, sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia, no siendo de aplicación este requisito a las excedencias forzosas y por cuidado del menor.

Artículo 230. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, que da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 231.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia en los supuestos y con la duración y régimen previsto en el artículo 46.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 232.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo anterior, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 233. *Derecho preferente reingreso.*

Excepto en el caso de la excedencia forzosa, excedencia por cuidado del menor o en cualquiera de los supuestos establecidos en el artículo 231, la persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Artículo 234. *Personal formado.*

La concesión de excedencias al personal que habiendo sido formado en técnicas altamente cualificadas haya supuesto un coste para la Empresa, estará subordinada al transcurso de dos años, a partir del día siguiente a la finalización de la formación correspondiente, todo ello para compensar a aquélla del desembolso efectuado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se refiere únicamente a excedencias voluntarias. En caso de que la persona trabajadora abandone la compañía antes del citado plazo de dos años, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios conforme a lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 235. *Solicitud reingreso.*

La persona trabajadora podrá solicitar el reingreso antes de la terminación del plazo de la excedencia y siempre con anterioridad a la expiración de la misma, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y grupo laboral.

Si la persona trabajadora no solicitara su reingreso dentro del plazo señalado o realizara durante la excedencia trabajo en otra Empresa Aérea, Agencia de Viajes o, en general, actividades competitivas para Iberia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

CAPÍTULO XV

Régimen disciplinario

Disposiciones Generales

Artículo 236. *Potestad disciplinaria.*

La facultad disciplinaria de la Empresa se ejercerá en la forma que establecen las presentes Normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual de la persona trabajadora, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

Artículo 237. *Competencia sancionadora.*

La Dirección de la Empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por las personas trabajadoras de Tierra a través del Director y/o Business Partner de Recursos Humanos correspondiente, cualquiera que sea su grado y gravedad. En la imposición de sanciones de carácter leve también tendrán competencia los Delegados de Comercial y Responsables/Managers de Gestión de RR.HH.

Cuando un área tenga conocimiento de un hecho que revista caracteres de falta laboral y cuya competencia no le esté expresamente atribuida, lo pondrá en conocimiento inmediato de la Unidad correspondiente, con relación circunstanciada de los hechos y personas que en ellos hayan intervenido.

Artículo 238. Requisitos formales.

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves. Se redactará escrito donde se expresen de forma clara y precisa los cargos que se imputan a la persona trabajadora expedientada, que le será notificado, concediéndosele un plazo de 5 días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, las cuales se unirán al expediente de igual modo que aquéllas otras que el Instructor estime oportuno.

La instrucción del expediente, que tendrá una duración de hasta 2 meses a contar desde la comunicación del pliego de cargos, dará lugar a la interrupción de la prescripción.

En todos los casos de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente, la previa suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 239. Registro.

De las resoluciones sancionadoras dictadas por faltas leves, graves y muy graves se llevará un registro de antecedentes disciplinarios por la Dirección de Personas.

Artículo 240. Antecedentes.

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves 6 meses.
- b) Las faltas graves 1 año.
- c) Las faltas muy graves 2 años.

Faltas y Sanciones**Artículo 241. Faltas leves.**

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
2. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
4. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
5. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique, o su uso indebido.
6. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio.
7. En caso de enfermedad, la omisión de la persona trabajadora de hacer llegar aviso a la Oficina de Personal el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.
8. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.
9. Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas trabajadoras por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales que no tengan calificación de graves o muy graves.

Artículo 242. Faltas graves.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Empresa, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable a la persona trabajadora.
5. La falta de hasta tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
6. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
7. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
8. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
9. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
10. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.
11. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
12. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
13. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa.
14. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
15. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
16. El uso abusivo de billetes con descuento o su utilización para fines distintos a los establecidos para su concesión.
17. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 243. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La falta de más de tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. La simulación de enfermedades o accidentes.
3. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.
4. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad entre en competencia con Iberia.
5. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.
6. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
7. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando la persona trabajadora en baja por enfermedad o accidente. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
9. La falta de probidad por fraude o abuso de confianza.
10. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
12. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
13. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.

14. El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancías con ánimo de lucro.
15. La prestación de tarjeta de billetes por el titular o beneficiarios a personas no autorizadas para su uso, así como cesión por los mismos de billetes con descuento o sus tarjetas de embarque correspondientes a favor de otras personas.
16. Divulgación de algún dato interno de la Empresa relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros.
17. Abuso de autoridad por parte de los Jefes.
18. La reincidencia en las faltas graves y/o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza.
19. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
20. Acoso Moral.
21. Estar bajo los efectos del alcohol, drogas, o sustancias psicoactivas no legales, y el consumo de dichas sustancias durante el tiempo de trabajo.
22. El uso de expresiones, burlas o comportamientos, verbales o escritos, que conlleven una ofensa intencionada y recurrente contra la orientación sexual, identidad sexual, la libertad sexual, la expresión de género, características sexuales dirigido a las personas trabajadoras.
23. El acoso, la violencia o agresión, verbal o física, por razón de origen racial o étnico, sexo, por religión o convicciones ideológicas, enfermedad o discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales de las personas que trabajan en la Compañía.

Artículo 244. Sanciones faltas leves.

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Artículo 245. Sanciones faltas graves.

Para las faltas graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión.
3. Inhabilitación para el uso de la tarjeta de billetes por un período de hasta tres años.

Artículo 246. Sanciones faltas muy graves.

Para las faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones.

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión.
3. Inhabilitación para el uso de la tarjeta de billetes.
4. Despido.

CAPÍTULO XVI

Regulación de las condiciones de las personas trabajadoras con contrato de duración determinada

Se regula en este convenio la posibilidad de realizar contratos de duración determinada en los términos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

Adicionalmente, a las personas trabajadoras contratadas con Contrato de duración determinada, les resultará de aplicación lo siguiente:

Jornada de trabajo: La jornada ordinaria de trabajo será la que figura en el contrato de trabajo que en cada momento suscriban las personas trabajadoras, pudiendo ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Llamamiento: El llamamiento se hará conforme a lo establecido en el artículo 39 que regula la selección.

Cobertura de vacantes: Las transformaciones contractuales de las personas trabajadoras relacionados según el artículo 39 que regula la selección, se harán según el orden en ellas establecidas. En el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo se determinarán dichas transformaciones.

Concierto colectivo: A las personas trabajadoras contratadas con un contrato de duración determinada les serán de aplicación en materia de Concierto Colectivo para fallecimiento o incapacidad permanente las mismas primas e indemnizaciones que al personal fijo.

Disposición adicional primera.

A efectos de lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores y, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3.3. del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) y en su Reglamento de Desarrollo, las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo y a su Reglamento.

Disposición adicional segunda.

Los acuerdos que se adopten por las distintas comisiones de trabajo creadas al amparo del presente Convenio y que supongan una modificación del mismo, deberán ser ratificados, en su caso, por la Comisión Negociadora para su inclusión en el texto de dicho convenio.

Disposición adicional tercera.

A partir del 1 de enero de 2027, se establece un nuevo régimen de salario base, que sustituye al previsto en el XXII Convenio Colectivo, conforme a la nueva regulación establecida en el XXIII Convenio Colectivo y a las tablas salariales recogidas en el anexo I (con efectividad de 1 de enero de 2027).

Este nuevo salario base simplificará el nuevo sistema actual de nóminas al mismo tiempo que supondrá un incremento del sueldo base del XXII Convenio Colectivo, agrupando diferentes conceptos (sueldo base, gratificación adicional (plus adicional artículo 149 XXII Convenio Colectivo), prima de productividad, complemento transitorio y plus de asistencia) y se abonará en quince pagas.

Este nuevo régimen no implicará un incremento de la masa salarial ni generará costes adicionales distintos de los expresamente previstos y acordados en el convenio colectivo, ni supondrá una merma retributiva de lo que las personas trabajadoras venían percibiendo hasta el momento de la implantación del nuevo salario base.

Hasta el 31 de diciembre de 2026 se establecerá un régimen transitorio de los conceptos regulados en el XXII Convenio Colectivo que continuarán siendo de aplicación hasta la implementación del régimen de salario base regulado en el XXIII Convenio

Colectivo. Su regulación transitoria quedará reflejada en la disposición transitoria Trigésima del XXIII Convenio Colectivo. En cuanto a las cuantías económicas de estos conceptos, se verán revalorizadas, en su caso, en lo que corresponda tanto por la aplicación del XXII Convenio Colectivo como del XXIII Convenio Colectivo.

Disposición transitoria primera. *Turnos 12 horas.*

Para el área específica de Mantenimiento en Línea se acuerda realizar un análisis y estudio detallado de la posible implantación de turnos de 10 y 12 horas en aquellas áreas donde por razones productivas puedan ser objeto de aplicación. Dicho estudio deberá compartirse en la Comisión On Call, Guardias y bolsa de horas y deberá estar terminado antes del 1 de junio 2026.

Disposición transitoria segunda. *Mapa de puestos Administrativos y Administrativos Expertos.*

Se acuerda disponer de un mapa de puestos que habrá de compartirse con la parte social, y deberá estar disponible antes del 30 de junio del 2026.

Una vez elaborado el mapa de puestos para el grupo profesional de Administrativos, aquellas personas que ocupen un puesto catalogado como Experto en este mapa, progresarán directamente al nivel 10 de la tabla salarial sin necesidad de cumplir con los requisitos de tiempo mínimo exigido para la progresión entre niveles. Se garantizará un mínimo al inicio de 75 personas, si bien dicha cifra estará sujeta a las necesidades organizativas y productivas concurrentes.

En el caso de ser necesaria la contratación adicional de este colectivo, a igualdad de condiciones, tendrán preferencia las personas trabajadoras de Iberia respecto de los aspirantes externos, siempre y cuando cumplan los requisitos requeridos para el puesto, incorporándose por el nivel correspondiente de la matriz de puestos.

Disposición transitoria tercera. *Participación en beneficios.*

1. Pago único no consolidado.

Para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 el sistema anual de participación en beneficios vendrá determinado por la ratio EBIT/INGRESOS del Grupo Iberia por el que se abonará, en su caso, una cantidad no consolidable, conforme a la siguiente escala:

EBIT/Ingresos del Grupo Iberia	% Sobre Masa Salarial (pago único no consolidado)
<0% (Inferior a 0%)	0,00%
0% - <2,5% (Igual o superior a 0% e inferior a 2,5%)	0,50%
2,5% -<5% (Igual o superior a 2,5% e inferior a 5%)	1,25%
5,0% -<7,0% (Igual o superior a 5% e inferior a 7%)	1,75%
7,0% -<10,0% (Igual o superior a 7% e inferior a 10%)	1,75%
10,0% - <12,0% (Igual o superior a 10% e inferior a 12%)	1,75%
>=12,0% (Igual o superior a 12%)	1,85%

Adicionalmente, para los años 2026, 2027, 2028 y 2029, en el caso de que el EBIT/INGRESOS del Grupo Iberia sea superior o igual al 12%, se procederá, en su caso, a abonar un «pago único no consolidado adicional» de acuerdo con la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo Iberia, en cada uno de los citados años, según lo establecido a continuación.

Tabla pago único no consolidado adicional

EBIT/ingresos línea aérea	% Sobre masa salarial (pago único no consolidado adicional)
>=12,0% -<13,0% (Igual o superior a 12% e inferior a 13%)	+0,15%
13,0% -<14,0% (Igual o superior a 13% e inferior a 14%)	+0,65%
14,0% -<15,0% (Igual o superior a 14% e inferior a 15%)	+1,15%
15,0% -<16,5% (Igual o superior a 15% e inferior a 16,5%)	+1,65%
16,5% -<19,0% (Igual o superior a 16,5% e inferior a 19%)	+2,15%
>=19,0% (Igual o superior a 19%)	+2,65%

**En la Dirección de Motores, en 2026 y 2027, se reducirán las franjas de EBIT/INGRESOS de la tabla anterior en 6,1 puntos porcentuales y en 2028 y 2029, en 5,6 puntos porcentuales. El cálculo se realizará sobre la cuenta de «Pérdidas y Ganancias» del negocio de Motores de la actividad generada por todos los motores CFM56, PW1100 y V2500 producidos cada año durante la vigencia de este acuerdo.

El abono de este «pago único no consolidado adicional» estará condicionado a la consecución de los siguientes indicadores de desempeño operativo en Iberia, en cada uno de los años citados, con las siguientes premisas:

- Los indicadores en torno a los cuales se establecerán los objetivos a conseguir serán: puntualidad de compañía (OTP), nivel de satisfacción de los clientes (NPS) y un indicador específico (KPI) de cada Dirección.
- Se atribuye a cada uno de estos indicadores (KPI) un peso concreto sobre el total de la cantidad a abonar.

KPI	% sobre el total a abonar
OTP	50%
NPS	30%
KPI Específico de cada área	20%

- El objetivo de puntualidad (OTP) será de un 88% en cada uno de los años.
- El objetivo de nivel de satisfacción de los clientes (NPS) aplicable cada año será fijado por la Compañía de manera anual según lo establecido con carácter general para toda la Compañía en su plan financiero realizado para cada año.
- Los objetivos específicos de cada área son:

- Para el área de hangar de mantenimiento pesado, el indicador es el Slippage («desviación», esto es, el tiempo en el que se retrasa la revisión respecto de lo inicialmente planificado) y su objetivo será del 20% en 2026, y para 2027, 2028 y 2029 según el plan de producción que se defina año a año.

- Para el área del negocio de Motores, el indicador para 2026 es la producción de Motores/semana y su objetivo será de 3,9 motores producidos, y para 2027, 2028 y 2029 según el plan de producción que se defina año a año.

- Para el área de Talleres, el indicador es el OTP y su objetivo será del 90% para el 2026, y para 2027, 2028 y 2029 según el plan de producción que se defina año a año.

- Para el área de Mantenimiento en Línea, el indicador es el OTD y su objetivo será del 98%, y para 2027, 2028 y 2029 según el plan de producción que se defina año a año.

- Para el personal de Oficinas, el indicador es el NFCASK aplicable cada año y su objetivo será fijado por la Compañía de manera anual según lo establecido con carácter general para toda la Compañía en su plan financiero realizado para cada año.

La evaluación de la consecución de los objetivos y el cálculo correspondiente de su pago se realizará para cada indicador individualmente, de modo que no será necesaria la consecución de la totalidad de los objetivos para que se produzca el abono de la parte correspondiente al indicador o a los indicadores cuyo objetivo se haya alcanzado.

En el caso de que durante, al menos, tres de los cuatro años recogidos en este apartado (2026, 2027, 2028 y 2029) se hubiese alcanzado un nivel de rentabilidad media de EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo Iberia de, al menos, un 16,5% y, además, se hubiese alcanzado en tres de los cuatro años la consecución de los indicadores operativos de desempeño (KPI) recogidos más arriba se abonará un «pago único no consolidado adicional» de un 4% en 2030.

En el caso de que durante, al menos, tres de los cuatro años recogidos en este apartado (2026, 2027, 2028 y 2029) se hubiese alcanzado un nivel de rentabilidad media de EBIT/INGRESOS del negocio de Motores del Grupo Iberia de, al menos, un 9,5% y, además, se hubiese alcanzado en tres de los cuatro años la consecución del indicador operativo de desempeño (Motores/semana) recogido más arriba se abonará un pago único no consolidado adicional de un 4% en 2030.

Si lo indicado anteriormente se hubiese conseguido en los cuatro años señalados anteriormente, el «pago único no consolidado adicional» a abonar será de un 4,25%.

A estos efectos, se entenderá que no es necesario que se obtenga dicho resultado durante los citados tres o cuatro años, siendo suficiente con que la media del EBIT/Ingresos de la Línea Aérea del Grupo Iberia durante los tres años con mejores resultados sea igual o superior al 16,5% o la media total de los cuatro años sea igual o superior a 16,5%. A estos efectos, se entenderá que no es necesario que se obtenga dicho resultado durante los citados tres o cuatro años, siendo suficiente con que la media del EBIT/Ingresos del negocio de Motores del Grupo Iberia durante los tres años con mejores resultados sea igual o superior al 9,5% o la media total de los cuatro años sea igual o superior al 9,5%.

Respecto a la consecución de los indicadores, en caso de que no se alcanzase el cien por cien de consecución de los mismos, pero sí parte de ellos, se abonará la parte correspondiente según la ponderación de cada indicador sobre el total, siempre y cuando se cumplan el resto de los requisitos previos (referencias al EBIT/INGRESOS del Grupo Iberia y de la Línea Aérea del Grupo Iberia). A estos efectos se entenderá que no es necesario que se obtenga el resultado fijado durante los citados tres o cuatro años, siendo suficiente con que la media de los tres años con mejores resultados en cada objetivo, medidos a nivel individual, sea igual o superior al objetivo medio fijado para cada uno de ellos para esos tres años o la media total de los cuatro años sea igual o superior al objetivo medio fijado para cada uno de los indicadores en esos cuatro años.

Se faculta a la Dirección y a los Representantes del Comité Intercentros para acordar el reparto individual a cada trabajador.

1.1 Incremento salarial NO Consolidado garantizado.

Si en 2029 no correspondiese un pago único no consolidado de al menos un 1,85% por la ratio EBIT/Ingresos del Grupo Iberia obtenido en ese año, se realizará un pago único no consolidado, adicional al que corresponda y no sujeto a resultados, equivalente a la diferencia entre un 1,85% y el pago único no consolidado conseguido por la ratio EBIT/Ingresos del Grupo Iberia obtenido. Esta garantía aplicará también en el supuesto en el que no se consiga en el año 2029 ningún pago único no consolidado en virtud de los resultados obtenidos por el Grupo Iberia.

Las cantidades resultantes de la aplicación de lo anterior, que no serán consolidables, se harán efectivas a los 30 días siguientes a la aprobación de los resultados de cada año por los órganos sociales correspondientes, incluyendo éstos el

impacto de la aplicación de lo expuesto previamente. Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, de no haber conseguido la suscripción de un nuevo convenio, durante el año 2030 se aplicará lo previsto en los párrafos previos respecto al pago único no consolidado, en los mismos términos pactados para los años 2026, 2027, 2028 y 2029.

1.2 Pago único no consolidado extraordinario.

Se abonará un pago único no consolidado extraordinario calculado sobre la paga extra de diciembre de 2025 con la actualización del 2,5%, a los trabajadores en activo a 31 de diciembre de 2025, que se abona de manera graciable por parte de la empresa con motivo de la negociación.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio niveles.*

La Representación de las personas trabajadoras y de la Compañía reconocen los sacrificios soportados por el colectivo de Tierra existentes a la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, constituidos no solo por los acuerdos alcanzados en relación con la reducción y congelación salarial sino, adicionalmente, por lo que afecta en mayor medida a esta disposición, la alteración en el curso normal de los cambios de nivel que éstos han padecido.

En atención a ello, se establecen a favor de los grupos afectados por el contenido de esta disposición transitoria, con contrato en vigor con la Compañía a la fecha de la firma del XX Convenio, y a los que hubieran mantenido una relación laboral de carácter temporal entre el 1 de enero de 2012 y la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, las siguientes disposiciones como garantía *ad personam*:

Régimen transitorio Administrativos con la categoría de Ejecución-Supervisión:

Se reconoce el nivel alcanzado hasta la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, aun cuando sea superior al fijado como máximo en este nuevo ordenamiento.

Se reconoce la posibilidad de que, con carácter extraordinario, dichos Administrativos puedan progresar hasta un máximo de un nivel adicional a aquel que tuvieran reconocido, en virtud del apartado anterior, conforme a los requisitos exigidos para el cambio de nivel. Por lo que respecta al tiempo de permanencia, será necesario permanecer 5 años para cambiar del nivel 8 al 9.

No obstante lo anterior, aquellos Administrativos que a la fecha de firma del XX Convenio Colectivo tengan un nivel igual o inferior al nivel máximo de progresión, en virtud del sistema de cambio de nivel establecido en el XX Convenio, podrán alcanzar hasta 2 niveles por encima de dicho nivel máximo, conforme a los requisitos exigidos para el cambio de nivel. Por lo que respecta al tiempo de permanencia, será necesario permanecer 3 y 5 años para cambiar del nivel 7 al 8 y del nivel 8 al 9, respectivamente.

En ambos supuestos el cambio de niveles se ajustará a los requisitos previstos en el convenio colectivo al respecto y se tendrá en cuenta que, en ningún caso, por aplicación de los párrafos anteriores puedan superar el nivel 9.

Régimen transitorio AGSA con la categoría de Ejecución-Supervisión:

Se reconoce el nivel alcanzado hasta la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, aun cuando sea superior al fijado como máximo en este nuevo ordenamiento.

Se reconoce la posibilidad de que, con carácter extraordinario, aquellos AGSA puedan cambiar hasta un máximo de 1 nivel adicional a aquel que tuvieran reconocido en virtud del apartado anterior, conforme a los requisitos establecidos para el cambio de nivel. Por lo que respecta a la antigüedad mínima para la progresión será necesario permanecer 5 años para cambiar del nivel 5 al 6.

No obstante lo anterior, aquellos AGSA que a la fecha de firma del XX Convenio Colectivo tengan un nivel igual o inferior al nivel máximo de progresión, en virtud del

sistema de cambio de nivel establecido en el XX Convenio, podrán alcanzar hasta 1 nivel por encima de dicho nivel máximo, conforme a los requisitos exigidos para el cambio de nivel. Por lo que respecta a la antigüedad mínima para la progresión será necesario permanecer 5 años para cambiar del nivel 5 al 6.

En ambos supuestos el cambio de niveles se ajustará a los requisitos previstos en el convenio colectivo al respecto y se tendrá en cuenta que, en ningún caso, por aplicación de los párrafos anteriores puedan superar el nivel 6.

Régimen transitorio Nuevo Ordenamiento Laboral TMA con la Categoría de Ejecución:

Se reconoce el nivel alcanzado hasta la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, aun cuando sea superior al fijado como Tope en atención al nivel de competencia alcanzado.

Se reconoce la posibilidad de que, con carácter extraordinario, dichos TMA puedan progresar hasta un máximo de tres niveles adicionales a aquel que tuvieran reconocido, en virtud del apartado anterior.

No obstante lo anterior, aquellos TMA que a la fecha de firma del convenio colectivo tengan un nivel igual o inferior al nivel máximo correspondiente en atención al nivel de competencia asignado, en virtud del sistema de cambio de nivel establecido en este convenio, podrán alcanzar hasta 4 niveles por encima de dicho nivel máximo.

En ambos supuestos el cambio de niveles se ajustará a los requisitos previstos en el convenio colectivo en el artículo 50 y artículo 54 excluyendo el requisito establecido en cuanto al nivel de competencia, y se tendrá en cuenta que en ningún caso, por aplicación de los párrafos anteriores se podrá superar el nivel 11 si proceden de la Especialidad de Estructuras y Tratamientos Superficiales o el nivel 12 si proceden de la Especialidad de Aviónica y Mecánica.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación del régimen de progresión previsto en el XX Convenio para el nivel de competencia asignado, si éste fuera más favorable.

Disposición transitoria quinta. *Indemnización desplazamiento NZI.*

Las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del Acta de Acuerdo del XVI Convenio Colectivo de fecha 8 de febrero de 2006, vinieran percibiendo la Indemnización por desplazamiento de acuerdo con lo establecido en el artículo 153 del XV Convenio Colectivo, percibirán *ad personam* una indemnización por desplazamiento consistente en 20 minutos por cada día que asistan al trabajo. Este abono se calculará sobre el salario hora/base regulado en el artículo 103 del presente convenio, incrementado en el 59,37%, y lo percibirán siempre que realicen su trabajo en el Centro de Trabajo de La Muñoza.

Disposición transitoria sexta. *AGSA, AMA.*

Desde la fecha de firma del XXIII Convenio Colectivo desaparecen los grupos profesionales de Agente de Servicios Auxiliares (AGSA) y Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico (AMA).

Las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del presente convenio colectivo estuvieran adscritos a dichos grupos profesionales, serán novados al nuevo grupo profesional de Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico (SOMA) con la fecha de efectividad de la mencionada firma del convenio colectivo. No obstante, lo anterior, a título personal, seguirán siéndoles de aplicación aquellos artículos del XXII Convenio Colectivo que regulaban las condiciones y derechos del grupo profesional de AGSA o AMA que hasta la fecha vinieran ostentando. En el caso de condiciones económicas se registrarán por lo que vengán percibiendo en caso de que fueran más beneficiosas.

Consecuentemente el régimen transitorio para las personas trabajadoras adscritas a la referida fecha a los mencionados grupos profesionales será el siguiente:

Continuarán ejerciendo las funciones que venían realizando hasta el momento conforme a lo establecido en los artículos 33 y 34 y en el apéndice del XXII Convenio Colectivo.

Así mismo y como garantía *ad personam*, se reconoce la posibilidad de que, con carácter extraordinario, dichas personas trabajadoras puedan seguir progresando y promocionando, por encima del nivel reconocido, conforme a las reglas de progresión y promoción de su anterior grupo profesional, establecidas en los artículos 56 y 60 del XXII Convenio Colectivo, hasta el nivel máximo que les hubiera correspondido, según la categoría que ostentaban.

Igualmente seguirán siendo de aplicación los niveles de referencia y bases de cálculo o niveles *ad personam* establecidos en el XXII Convenio Colectivo con las actualizaciones que correspondan por la revisión salarial.

En todo lo no previsto por esta disposición y siempre que no contradiga lo dispuesto específicamente para estos colectivos, se aplicará la regulación general prevista en el presente convenio colectivo.

Disposición transitoria séptima. *Comisión Seguimiento del Empleo.*

Durante la vigencia del XXIII Convenio Colectivo y en el primer trimestre de cada uno de los años, la Comisión para el Seguimiento de Empleo estudiará la situación del Empleo en la Empresa.

Disposición transitoria octava. *Gratificaciones idiomas.*

Idiomas:

El personal afectado por este convenio que tenga, mediante examen, reconocido por la Empresa o a quienes se les reconozca en el futuro la posesión de idiomas, percibirá una gratificación mensual, de acuerdo con las funciones que realice, de las cuantías reflejadas en la Tabla del anexo I, conforme a los siguientes criterios:

1. Lenguas no latinas:

Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial.
Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxico usual.
Personal que escribe y habla con fluidez.

2. Lenguas latinas:

Con la misma base que para las lenguas no latinas, pero con el coeficiente del 0,75 para cualquier idioma:

Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial.
Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con fluidez.
Personal que escribe y habla con fluidez.

Los conocimientos exigidos deberán estar adecuados a la función a desempeñar, debiendo ser diferentes para cada caso.

La Empresa se reserva el derecho a comprobar periódicamente si se mantienen las mismas condiciones de utilización exigidas.

A todas las personas trabajadoras que al 6 de junio de 1991 estuvieran percibiendo la gratificación por idiomas, se les mantendrá a título personal, de conformidad con los criterios establecidos en la Comisión Mixta n.º 4/92, de fecha 15 de diciembre de 1992.

La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá proceder a nuevos reconocimientos de idiomas, exclusivamente para el personal fijo de plantilla al 6 de junio de 1991.

Disposición transitoria novena. *Vacaciones adicionales antigüedad.*

Todas las personas trabajadoras Fijos de Actividad Continuada y Fijos Discontinuos existentes al 6 de junio de 1991 tendrán derecho a un día más de vacaciones después de 15 años cumplidos de antigüedad en la Empresa; por encima de estos 15 años cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacaciones adicional.

Lo indicado anteriormente no será de aplicación a aquellas personas trabajadoras Fijos de Actividad Continuada que manteniéndose en activo en fecha 6 de junio de 1991, hubiesen cedido de forma voluntaria y con carácter definitivo, el derecho contenido en el párrafo anterior.

Disposición transitoria décima. *Comisión personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.*

Se creará una Comisión de Trabajo que analice y proponga en el plazo de 6 meses, desde la fecha de firma del XXIII Convenio Colectivo, soluciones que permitan reducir el actual número de personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones recogidas en el artículo 37.

Dicha Comisión estudiará igualmente la modificación del citado artículo, al objeto de reducir el porcentaje de recolocación al mínimo posible, así como qué condiciones son necesarias para que se proceda a su recolocación.

Las conclusiones que pudiera alcanzar esta Comisión, se elevarán a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a su aprobación.

Disposición transitoria undécima. *Comisión absentismo.*

La reducción del índice de absentismo en la Empresa es un objetivo compartido por la representación social y empresarial, dado que los efectos negativos del absentismo se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, y la salud de las personas trabajadoras.

Conscientes de la problemática que se origina, ambas partes manifiestan su compromiso de abordar esta materia con el objetivo de prevenirlo, y coadyuvar en su corrección, a través de la creación de una comisión de trabajo, de carácter paritario.

A tal efecto, en la Comisión de Absentismo, se abordarán estas cuestiones, siendo el foro donde se aborde la elaboración consensuada de planes de acción, entre otros, estudios correspondientes a los riesgos musculoesqueléticos, riesgos psicosociales y ergonómicos; ritmos de trabajo, descansos, y con la implementación de cualquier otra medida preventiva que redunde en beneficio de la salud de las personas trabajadoras.

Los resultados obtenidos de los estudios y planes de acción conllevarán la puesta en marcha de las medidas correctoras encaminadas a lograr los objetivos pertinentes para prevenir, disminuir, aplicar protocolos de actuación y desarrollar actuaciones de seguimiento; intervención y control en el ámbito laboral.

Disposición transitoria duodécima. *Plus de función.*

La percepción del Plus de Función es incompatible con la percepción de la cuantía *ad personam* correspondiente a la parte fija del Régimen Complementario que los las personas trabajadoras pudieran percibir en función de lo establecido para cada grupo laboral en la disposición transitoria Segunda del apéndice del XXI Convenio Colectivo.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras afectadas por el Plus de Función, que a las fechas de 19 de octubre de 1992 para Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y 2 de junio de 1993 para Administrativos y Servicios Auxiliares, percibiesen en concepto de parte fija del Régimen Complementario una cantidad superior a las fijadas para el Plus

de Función, percibirán con carácter *ad personam* la diferencia que pudiera existir. Dicha diferencia será absorbible y compensable con cualquier incremento posterior del Plus de Función.

Los Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo, TEMSIT, Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización Planificación y Control y Especialistas en Artes Gráficas, afectados por este Plus de Función, que al 1 de febrero de 1997 perciban en concepto de parte fija del Régimen Complementario una cantidad superior a las fijadas para el Plus de Función, percibirán, con carácter *ad personam*, la diferencia que pudiera existir. Dicha diferencia será absorbible y compensable con cualquier incremento posterior del Plus de Función.

Disposición transitoria decimotercera. *No competencia.*

Se instará a la Comisión Mixta para que desarrolle el procedimiento que deberá seguir cualquier persona trabajadora para realizar trabajos para otra Empresa cuya actividad entre en competencia con Iberia en relación con lo dispuesto en el punto 4.º de las faltas muy graves, del Régimen Disciplinario.

Disposición transitoria decimocuarta. *Garantía de derechos adquiridos en el XXII Convenio Colectivo.*

Se garantiza que como consecuencia del cambio de regulación del XXII Convenio Colectivo al XXIII Convenio Colectivo, en lo que respecta a grupos profesionales y supresión de artículos referentes a la Dirección de Servicios Aeroportuarios, las personas trabajadoras no dejarán de percibir ningún concepto que pudieran venir percibiendo hasta la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo, salvo justificación objetiva motivada.

Disposición transitoria decimoquinta. *Plus distancia.*

En virtud de lo establecido en la disposición derogatoria Única de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modificaron determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, que deroga las Ordenes de 10 de Febrero y 4 de Junio de 1958 sobre el Plus de Distancia, no procede la concesión de nuevos pluses de distancia a partir de dicha fecha.

No obstante lo anterior, aquellas personas trabajadoras que, en la citada fecha (19 de mayo de 1994) vinieran percibiendo dicho Plus de Distancia, se les seguirá abonando el mismo siempre que mantengan las mismas circunstancias que dieron origen a su concesión. A estos efectos la indemnización por plus de Distancia, se fija en la cuantía de 0,027887 €/Kilómetro.

Disposición transitoria decimosexta. *Acción social.*

Ambas partes acuerdan crear un grupo de trabajo compuesto por representantes de la Dirección y del Comité Intercentros, que elevará su propuesta a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a su aprobación, con el fin de establecer una nueva regulación del capítulo XI del XXII Convenio Colectivo de Tierra, que se incorporará al texto del XXIII Convenio Colectivo, sustituyendo y anulando la actual. En tanto se establece la nueva regulación del artículo relativo a la Licencia Especial Retribuida, éste quedará en suspenso no aplicándose el mismo. Mientras se mantiene esta suspensión, si existiera alguna solicitud para acogerse a este artículo, ambas partes estudiarían la posibilidad de su aplicación individual y el sistema a aplicar, sin que éste signifique mayores costes para Iberia que los que se generaban antes de los nuevos Estatutos del Montepío de Previsión Social Loreto.

Todo ello sin perjuicio de las previsiones legales que resulten aplicables.

Disposición transitoria decimoséptima. *Suspensión cambio de nivel y devengo trienio.*

De conformidad con lo que se acordó en el Acuerdo de Mediación de fecha 13 de marzo de 2013, las partes pactan expresamente:

– Con efectos 15 de marzo de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2015 queda en suspenso el devengo de antigüedad a efectos de trienios, no computándose el tiempo transcurrido durante ese período a efectos del premio de antigüedad recogido en el artículo 112 percibiendo cada persona trabajadora, en su caso, durante el citado periodo, las cantidades que le correspondiesen a 14 de marzo de 2013.

A la finalización del periodo establecido en el párrafo anterior, continuará la contabilización del tiempo de permanencia a efectos del devengo del premio de antigüedad, de acuerdo al criterio establecido en el artículo 112, no siendo computable para el devengo del premio de antigüedad, en ningún caso, el período transcurrido durante esta suspensión.

– Con efectos 15 de marzo de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2015 queda en suspenso el cómputo de la antigüedad a efectos del requisito para el cambio de nivel económico establecido en los artículos 53, 54, 55, 56, 61, 64 y disposición transitoria Cuarta (Régimen Transitorio Niveles) del XXII Convenio Colectivo, manteniéndose cada persona trabajadora, durante el citado periodo, en el nivel que le correspondiese el 14 de marzo de 2013.

A la finalización del periodo establecido en el párrafo anterior, continuará la contabilización de los tiempos de permanencia en cada nivel para cada persona trabajadora, de acuerdo a los criterios establecidos en los artículos 53, 54, 55, 56, 61, 64 y disposición transitoria Cuarta (Régimen Transitorio Niveles) del XXII Convenio Colectivo, no siendo computable para el cambio de nivel, en ningún caso, el período transcurrido durante esta suspensión.

Disposición transitoria decimoctava. *Régimen transitorio complemento salarial de antigüedad.*

Tanto la Representación de las personas trabajadoras, como la de la Compañía son conscientes de los grandes esfuerzos y sacrificios realizados por las personas trabajadoras que actualmente componen el colectivo de Tierra, al estar afectados por las repercusiones que el Acuerdo de Mediación de 2013 y el XX convenio han supuesto en sus retribuciones, así como también, por el efecto específico que los mismos han tenido y tienen en el devengo de trienios de antigüedad.

En atención a ello, se acuerda un régimen transitorio del complemento salarial de antigüedad en favor de las personas trabajadoras en situación de alta a la fecha de la firma del XX Convenio y de las personas trabajadoras que hubieran mantenido una relación laboral de carácter temporal entre el 1 de enero de 2012 y la fecha de la firma del XX Convenio, y ello en tanto vuelvan a ser contratados, en su caso.

El referido régimen transitorio del complemento salarial de antigüedad se describe a continuación:

– Se reconoce el número de trienios devengados hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo sistema. Asimismo, a los efectos del devengo del siguiente trienio, se reconoce el tiempo de servicios efectivos prestado desde el devengo del último trienio y hasta el 15 de marzo de 2013.

– Cada persona trabajadora percibirá como garantía *ad personam*, un complemento personal consistente en la diferencia entre la suma del importe del complemento de antigüedad y su repercusión en la prima de productividad, que tenga en el momento de la firma del convenio y el que le corresponda por la aplicación del nuevo sistema de cálculo de la antigüedad. Dicho complemento personal no será revalorizable, ni absorbible ni compensable y se abonará en 15 pagas.

El complemento personal se calculará considerando la realización de una jornada a tiempo completo, de modo que se adaptará, según corresponda, a la jornada realizada por cada persona trabajadora.

– Adicionalmente, a partir del 1 de enero de 2016, y una vez cumplidos tres años de servicios efectivos (a esos efectos, se tendrá en cuenta el tiempo de servicios efectivos prestados desde la generación del último trienio hasta el 15 de marzo de 2013) percibirán, como complemento excepcional de naturaleza compensatoria, por la pérdida de la expectativa respecto del complemento de antigüedad, una cantidad fija anual, abonable en doce pagas, del importe que refleja la siguiente tabla:

Grupos laborales		Ejecución/ supervisión	Mando
Servicio Auxiliar.	AGSA	639	771
Auxiliar Mantenimiento Aeronáutico.	AMA	639	
Técnico Mantenimiento Aeronáutico.	TMA	771	1.095
Técnico Mantenimiento Instalaciones.	TMI	771	1.095
T. Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.	TEMSIT	771	962
Técnico Mantenimiento Equipos Tierra.	TEMET	771	1.095
Administrativo.	ADM	771	1.095
Técnico Mantenimiento Proceso de Datos.	TPD	823	1.012
		Grado C y B	Grado A
Grupo Superior Gestores y Técnicos.	GSGT	1.322	1.764

Los importes reflejados en la tabla anterior lo son respecto de una persona trabajadora a tiempo completo, con lo que se adaptarán, según corresponda, a la jornada realizada por cada persona trabajadora.

Dicho complemento excepcional de naturaleza compensatoria no será revalorizable ni absorbible, pero se incrementará acumulativamente en esa misma cuantía, de forma trienal, siempre que haya habido prestación efectiva de servicios durante el referido periodo y dejará de incrementarse cuando se cumplan 36 años de servicios efectivos en la Empresa, permaneciendo invariable a partir de ese momento. A los efectos del cómputo del referido periodo de 36 años, no se contabilizarán los periodos de tiempo durante los que el devengo de la antigüedad haya estado congelado.

Disposición transitoria decimonovena. *Plan de Igualdad.*

En materia de Igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, así como a lo establecido en el Plan de Igualdad en la compañía.

Disposición transitoria vigésima. *Grupo trabajo trabajos nocturnos.*

Ambas partes acuerdan la creación de un grupo de trabajo compuesto por representantes de la Dirección y del Comité Intercentros, que elevará su propuesta a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a su aprobación, a fin de que por el mismo se analice y estudie los trabajos nocturnos y a turnos. Los trabajos de dicho grupo de trabajo deberán estar finalizados durante la vigencia del convenio.

Disposición transitoria vigesimoprimera. *Pluses «ad personam» TMA, PEC y Supervisión.*

En el plazo improrrogable de 30 días a contar desde la fecha de la firma del convenio colectivo, la Empresa efectuará el encuadramiento de todas las personas trabajadoras del grupo laboral de TMA en activo en un nivel de competencia.

Una vez efectuado dicho encuadramiento, se abonarán, en su caso, los complementos *ad personam* que a continuación se señalan:

1. Plus de TMA adecuación nuevo Plus de Competencia:

Las personas trabajadoras del grupo laboral TMA, cuya nueva adscripción a uno de los nuevos niveles de competencia básico, destacado y alto, suponga una disminución del importe de Plus de TMA que venían percibiendo a esa fecha, se les mantendrá *ad personam* la cantidad actual percibida mientras el nuevo plus de competencia de TMA de su nivel de competencia sea inferior a dicho importe.

2. Plus función de especial contenido (PEC):

Con la aplicación del nuevo ordenamiento laboral del grupo laboral de TMA se suprime la aplicación del plus función de especial contenido (PEC). No obstante lo anterior, a las personas trabajadoras TMA fijos de plantilla que a la firma del convenio colectivo vinieran percibiendo este concepto, se les garantizará que si la suma de los importes que vinieran percibiendo por el PEC y el Plus de TMA fuera superior al importe que percibirán por el nuevo plus de competencia, se les mantendrá como un complemento *ad personam*, no revalorizable y absorbible, la diferencia existente entre el plus de competencia y la suma de los otros dos (PEC más plus de TMA), siempre y cuando continúen realizando las funciones que dieron lugar en su momento a la percepción del PEC.

3. Plus de Función de Supervisión:

Con la aplicación del nuevo ordenamiento laboral del grupo laboral de TMA se suprime la aplicación del plus función de Supervisión. No obstante lo anterior, a las personas trabajadoras TMA fijos de plantilla que a la firma del convenio colectivo vinieran percibiendo este concepto, se les garantizará que si la suma de los importes que vinieran percibiendo por el Plus de Supervisión y el Plus de TMA fuera superior al importe que percibirán por el nuevo plus de competencia, se les mantendrá como un complemento *ad personam*, no revalorizable y absorbible, la diferencia existente entre el plus de competencia y la suma de los otros dos (Plus de Supervisión más plus de TMA), siempre y cuando continúen realizando las funciones que dieron lugar en su momento a la percepción del plus de supervisión.

Cada vez que se produzca un cambio en el nivel de competencia asignado al TMA, se procederá a calcular el plus *ad personam* que corresponda en su caso, siempre y cuando se realicen las funciones que dieron lugar en su momento a la percepción del PEC o del plus de función de supervisión.

Disposición transitoria vigesimosegunda. *Indemnización por residencia.*

A partir de la entrada en vigor del XVIII Convenio queda suprimida la indemnización por residencia que regulaba el artículo 132 del XVII Convenio Colectivo.

Como condición más beneficiosa, las personas trabajadoras fijas que a 24 de Julio de 2008, fecha de la firma del XVIII Convenio, vinieran percibiendo dicha indemnización, continuarán percibiendo *ad personam* la misma según lo dispuesto en el artículo antes citado, siempre que permanezcan destinados en el mismo centro de trabajo, que da origen a su concesión. Dicha indemnización dejará de percibirse en el caso de traslado a otro centro de trabajo, salvo en los supuestos de movilidad geográfica obligatoria a los

centros de trabajo de: Palma de Mallorca, Mahón, Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas, en los que la persona trabajadora mantendrá la referida condición más beneficiosa.

No obstante lo anterior, se mantendrá la misma consideración y reconocimiento *ad personam* a favor de aquellas personas trabajadoras que no formen parte de la plantilla fija, siempre que hayan mantenido alguna relación laboral temporal con la Compañía con anterioridad al 1 de enero de 2008. Aquellos que cumpliendo dicha condición, no estén de alta en la empresa a la fecha de la firma del convenio, tendrán derecho a percibir la cuantía correspondiente, siempre y cuando vuelvan a ser llamados para su contratación.

No alcanzará tal reconocimiento a aquellas personas trabajadoras con contrato temporal, que no cumplan el requisito establecido en el párrafo anterior, aun cuando estén prestando servicios a la referida fecha de firma del convenio.

Disposición transitoria vigesimotercera. *Garantías de no segregación y de proveedor preferente.*

Garantía de no segregación.

Mantenimiento:

Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2029 la garantía de no segregación establecida en el Acuerdo de Flexibilidad de la Dirección Técnica alcanzado el 12 de diciembre de 2016, del negocio o partes del negocio de Mantenimiento de la Dirección Técnica de Iberia sin el previo acuerdo de la mayoría de los representantes de las personas trabajadoras del Comité Intercentros.

En todo caso, la garantía de no segregación expuesta en el párrafo anterior, sin la existencia de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, será efectiva siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones tanto a nivel Global como por área de negocio. Dichas condiciones consisten en el mantenimiento del nivel mínimo de rentabilidad, medido en términos de EBIT/Ingresos del negocio y considerando precios de transferencia a la Línea Aérea conforme al mercado, según los siguientes parámetros:

Año	Rentabilidad global EBIT/ingresos	Rentabilidad motores, componentes y revisión de aviones EBIT/INGRESOS
2026, 2027, 2028 y 2029	7 %	7 %

Adicionalmente, se acuerda la extensión de la excepción establecida en el segundo párrafo de dicho acuerdo y que establece textualmente lo siguiente: «No obstante, en relación con el Taller de Motores, con el propósito y la ambición de recabar nuevas oportunidades de negocio a través de la captación de nuevas licencias y clientes y con ello impulsar el desarrollo y futuro de aquél, ambas partes analizarán la articulación de la forma jurídica necesaria para propiciar la participación de otros inversores en este negocio».

Garantía de proveedor preferente:

La política intragrupo de IAG establece que cuando una Compañía del grupo IAG compita contra otra Compañía ajena al grupo para la provisión de servicios dentro del grupo, a la Compañía del grupo IAG le será reconocido el estatus de «nación más favorecida» (MFN) en esta situación (proveedor de servicios preferente), siempre que todos los factores relevantes (incluyendo precio, calidad y servicio) que se ofrezcan por la Compañía del grupo IAG lo sean en términos que sean tan buenos o mejores que aquellos ofrecidos por la Compañía ajena al grupo.

Disposición transitoria vigesimocuarta. *Garantía fusión.*

Durante cinco años a partir de la fecha en que se lleve a cabo la fusión entre British Airways e Iberia, se establece lo siguiente:

1. Iberia se compromete a que la fusión con British Airways no suponga ninguna discriminación profesional de los trabajadores de Iberia, basada en el conocimiento de la lengua inglesa, sin perjuicio de los requisitos de conocimiento de idiomas necesarios que, para cada puesto de trabajo, tenga establecidos la Compañía en cada momento o de la valoración de dicho conocimiento.

2. Compromiso de que las Relaciones Laborales se mantengan a nivel nacional, no aceptando Iberia negociar acuerdos laborales que afecten conjuntamente a ambas Compañías.

Disposición transitoria vigesimoquinta. *Comisión on call, guardias, y bolsa de horas en áreas de mantenimiento.*

Al objeto de mejorar la calidad de la vida de las personas trabajadoras de las áreas de mantenimiento y garantizar el cumplimiento de los planes de producción, se creará una comisión paritaria, que analizará los sistemas de on call y guardias de las áreas de mantenimiento, la bolsa de horas, los turnos de 12 horas y las cesiones de libranza. En materia de bolsa de horas, la Comisión tendrá por objeto realizar las adaptaciones necesarias para su efectiva utilización, elevándose, en su caso, las propuestas resultantes para su negociación a la Comisión Negociadora.

Esta Comisión se reunirá en el plazo de un mes desde la fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo.

Disposición transitoria vigesimosexta. *Técnicos Mantenimiento Aeronáutico autorizados como Certificador B1 o B2 de avión a la fecha de firma del XXI CC.*

Aquellos Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico que estén autorizados como certificador B1 o B2 de avión a la fecha de la firma de este convenio colectivo, pasarán a percibir a partir del 1 de enero de 2020 la retribución correspondiente al nivel 9 cuando su nivel de progresión sea inferior a este nivel. Si la autorización como certificador B1 o B2 de avión se suspendiera o revocase, el TMA pasará a percibir la retribución que le corresponda por su nivel de progresión.

Disposición transitoria vigesimoséptima.

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión paritaria compuesta por representantes de la Dirección de la Empresa y del Comité Intercentros para el seguimiento de la aplicación del Ordenamiento Laboral de TMA (AQCESS) establecido mediante el XXI Convenio Colectivo. En concreto, serán sus cometidos:

Conocer los procedimientos desarrollados por la Empresa para el normal funcionamiento del Ordenamiento Laboral AQCESS para el Grupo Profesional TMA en cuanto a su adecuación y concordancia con los principios establecidos en el XXI Convenio Colectivo.

Conocer el Mapa de Autorizaciones y Cualificaciones requeridas a nivel de departamento/sección o taller y su evolución en el tiempo en función de las variaciones de actividad (carga de trabajo), tanto en volumen como en grado de complejidad, composición o naturaleza.

Conocer del Mapa de Grados a nivel de departamento/sección o taller y su evolución en el tiempo en función de las variaciones de actividad, tanto en volumen como en composición o naturaleza.

Analizar los problemas que puedan surgir en la implementación del Ordenamiento Laboral XXI CC - AQCESS.

Conocer el plan de formación anual de la Dirección Técnica, Dirección Mantenimiento y Dirección Técnica del Operador.

Disposición transitoria vigesimooctava. *Comisión billetes tarifa gratuita y con descuento.*

Se creará una comisión que analizará otra serie de medidas en materia de billetes que no supongan coste para la Compañía.

La Comisión será paritaria y estará formada por representantes de la Dirección de la Compañía y por representantes del Comité Intercentros.

Disposición transitoria vigesimonovena.

Las partes son conscientes de la necesidad de adaptar la regulación convencional actual del colectivo de Grupo Superior de Gestores y Técnicos (G.S.G.T) con el objetivo de obtener un nuevo modelo que permita atender las necesidades de la empresa al igual que las inquietudes profesionales y de desarrollo del talento de las personas trabajadoras.

Las partes se comprometen a constituir una comisión de trabajo paritaria, formada por representantes de la Dirección de la Compañía y por representantes del Comité Intercentros, para tratar las cuestiones relativas a este colectivo.

Disposición transitoria trigésima.

Desde la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2026, el régimen retributivo de aplicación será el establecido en el XXII Convenio Colectivo, en lo que se refiere al sueldo base, antigüedad, plus adicional (gratificación adicional), prima de productividad, complemento transitorio y plus de asistencia. Por tanto, desde la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2026, el sistema retributivo aplicable será exclusivamente el establecido en las tablas salariales del anexo I.

1. En lo que se refiere al «Sueldo Base», desde la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2026, la regulación es la existente en el artículo 119 del XXII Convenio Colectivo, con los importes establecidos en el anexo I del XXIII Convenio Colectivo (con efectividad de 1 de enero de 2026).

2. En lo que se refiere a la «Prima de productividad», desde la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2026, la regulación es la existente en el artículo 123 del XXII Convenio Colectivo, con los importes recogidos en el anexo I del XXIII Convenio Colectivo (con efectividad de 1 de enero de 2026).

3. En lo que se refiere al «Complemento transitorio», desde la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2026, la regulación es la existente en el artículo 125 del XXII Convenio Colectivo, con los importes recogidos en el anexo I del XXIII Convenio Colectivo (con efectividad de 1 de enero de 2026).

4. En lo que se refiere al «Complemento de antigüedad», desde la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2026, la regulación es la existente en el artículo 126 del XXII Convenio Colectivo, en la disposición transitoria Vigésimoprimera y en la disposición transitoria Vigésimosegunda del XXII Convenio Colectivo.

5. En lo que se refiere al «Plus Adicional» (gratificación adicional), desde la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2026, la regulación es la existente en el artículo 149 del XXII Convenio Colectivo, una vez incrementados los nueve euros pactados en la negociación del XXIII Convenio Colectivo, con los importes recogidos en el anexo I del XXIII Convenio Colectivo (con efectividad de 1 de enero de 2026).

6. En lo que se refiere al «Plus de Asistencia» (artículo 150 del XXII Convenio Colectivo), la regulación hasta el 31 de diciembre de 2026 es la que se establece a

continuación, una vez incrementados los nueve euros pactados en la negociación del XXIII Convenio Colectivo.

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo de carácter mensual, cuyo importe se establece en el anexo I. Dicho plus se percibirá siempre que durante el mes no se hayan producido faltas de asistencia al trabajo cualquiera que sea la naturaleza y número de días de la misma. No se considerarán faltas de asistencia, a estos efectos, las situaciones de IT, las vacaciones, los descansos semanales, libranzas de festivos, las compensaciones de jornada y los días libres compensatorios de horas extraordinarias.

Asimismo, no tendrán consideración de faltas de asistencia, a los efectos anteriores, aquellas derivadas de obligaciones y deberes de carácter público ineludible, los días para contraer matrimonio el propio trabajador, los días correspondientes al fallecimiento de familiares de primer grado y las desprogramaciones de descanso. Además, no se descontará el plus de asistencia en caso de disfrutar alguno de los siguientes permisos retribuidos (con los requisitos establecidos para las licencias retribuidas en el convenio colectivo): enfermedad grave, internamiento clínico, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento, entierro o funeral, nacimiento de hijo, traslado de domicilio habitual, matrimonio o registro como pareja de hecho de la persona trabajadora, boda de padres, hijos y hermanos, exámenes, fuerza mayor, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Igualmente, no se descontará el plus de asistencia en caso de disfrutar alguno de los siguientes permisos: permisos por el tiempo indispensable para los actos relativos de la donación de órganos o tejidos, permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y permisos por recomendaciones o prohibiciones al desplazamiento dictadas por las autoridades competentes (fenómenos meteorológicos, catástrofes, etc.).

El nuevo régimen retributivo, además de los conceptos anteriormente referenciados, afecta, por remisión, a los siguientes artículos que continuarán siendo de aplicación de manera transitoria desde la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2026.

a) En lo que se refiere a la «Jornada Especial» (artículo 107 del XXII Convenio Colectivo) podrá realizarse, bien fraccionando la misma, con interrupción no superior a cinco horas, en cuyo caso se percibirá como gratificación la correspondiente a la jornada fraccionada incrementada en un 25 por 100, o bien mediante turnos discontinuos de no más de nueve horas y no menos de cinco horas diarias. En este caso la gratificación será de un 20 por 100 del sueldo base, antigüedad y prima de productividad, en 14 pagas.

Para los destacamentos de Mantenimiento en Línea del presente convenio colectivo, la Dirección podrá optar, en su caso, en función de las necesidades del servicio y la carga de trabajo, por la Jornada Especial en la modalidad de Fraccionada, siendo compatible en ambos casos con la Jornada Especial en la modalidad de turnos discontinuos.

b) En lo que respecta a la «Gratificación por cierre de ejercicio» (artículo 135 del XXII Convenio Colectivo), desde la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2026, la regulación es la que se establece a continuación:

Anualmente se concederá una gratificación por cierre de ejercicio, consistente en el importe correspondiente a 30 días de sueldo base, prima de productividad, complemento transitoria y antigüedad, (entendiendo como tal: premio de antigüedad, y los complementos establecidos en la disposición transitoria Vigésima Octava del XXII Convenio Colectivo. Pluses *ad personam* TMA, PEC y Supervisión) o parte proporcional en su caso, sobre la tabla salarial vigente al cierre de ejercicio.

La gratificación del año 2025 se hará efectiva el mes de abril de 2026.

La gratificación del año 2026 se hará efectiva no más tarde del día 5 del mes de diciembre de 2026.

c) En lo que respecta a la Seguridad social complementaria, desde la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2026, la regulación es la existente en el artículo 179 del XXII Convenio Colectivo.

d) En lo que se refiere a la ayuda a APMIB (GRUPO ENVERA), desde la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2026, la regulación es la existente en el artículo 171 del XXII Convenio Colectivo.

Disposición transitoria trigésimoprimera. *Derechos «ad personam» supresión Ordenamientos Laborales XXII Convenio Colectivo.*

Como consecuencia de la eliminación en el XXIII Convenio Colectivo de las disposiciones transitorias de los ordenamientos laborales recogidos en el XXII Convenio Colectivo, se garantiza que se respetarán los derechos *ad personam* regulados en las mismas, salvo que dejasen de ser de aplicación los requisitos necesarios para el mantenimiento de tales derechos.

Disposición transitoria trigésimosegunda. *Plus peligrosidad, toxicidad y sala blanca.*

El personal que a la fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo viniese percibiendo este plus regulado en el artículo 141 del XXII Convenio Colectivo, seguirán percibiéndolo *ad personam*. Dicho plus no será revalorizado, pero tampoco será absorbible en futuras revisiones salariales.

Disposición final primera.

En materia de transporte colectivo y, de su racionalización, se estará a lo dispuesto en los Acuerdos de 14 de marzo de 2014, 15 de abril de 2014 y del Acuerdo que al efecto se firma el 12 de diciembre de 2016.

Estas disposiciones serán de aplicación tanto a las personas trabajadoras fijas como temporales.

Disposición final segunda.

Las normas del presente convenio anulan y sustituyen todas las disposiciones anteriores de carácter reglamentario o convencional que se encuentren reguladas en el mismo.

Disposición final tercera. *IV Acuerdo de formación (BOE de 27 de marzo de 2006).*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo de Formación, publicado en el BOE de 27 de marzo de 2006, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente convenio.

Ambas partes asumen la realización y el impulso permanente de los objetivos de formación contemplados en el Plan Estratégico de Formación de Iberia, garantizando su continuidad y la elaboración de programas Anuales de Formación Continua de cada área de negocio integrados y coherentes con el mismo.

En caso de existencia de solicitudes de permisos individuales de formación será competente la Comisión Paritaria Sectorial del Transporte Aéreo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.c del IV Acuerdo de Formación.

Disposición final cuarta. *Apéndice.*

El apéndice del XXIII Convenio Colectivo, formará, en su totalidad, parte integrante del XXIII Convenio Colectivo.

Disposición final quinta. *Información a las personas trabajadoras.*

Las comunicaciones de Iberia con sus personas trabajadoras de Tierra tales como nóminas, circulares, notas informativas, etc. se pueden realizar a través de IBNET o aplicación de Iberia y/o correo corporativo.

Asimismo se podrán realizar a través de aquellos otros medios/soportes que las nuevas tecnologías permitan previa información y consulta al Comité Intercentros.

Disposición final sexta.

La Empresa, en el marco de su compromiso con el desarrollo profesional y la promoción interna, promoverá el acceso de las personas trabajadoras pertenecientes al grupo profesional SOMA a la carrera profesional de Técnico de Mantenimiento Aeronáutico (TMA). A tal efecto, y en función de sus posibilidades organizativas y de las necesidades productivas y de servicio, facilitará el acceso a programas formativos orientados a la obtención de las habilitaciones, certificaciones y conocimientos necesarios, todo ello condicionado al cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa aeronáutica aplicable, en particular la normativa Part-66 y Part-145 vigente.

ANEXOS

- Anexo I. Tabla Salarial y demás conceptos retributivos.
- Anexo II. Incentivos G.S.G.T.
- Anexo III. Turnos básicos.
- Anexo IV. Cuantías máximas de los distintos pluses por colectivos.
- Anexo V. Medidas y recursos planificados para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- Anexo VI. Base de cotización al Fondo Solidario Interno y al Fondo Social de Tierra.

ANEXO I

Tabla salarial y demás conceptos retributivos

Efectividad 1 enero 2026

Tabla salarial

Nivel	Sueldo base	Prima productividad	Complemento transitorio	Totales	Remunerac. Anual *
1	589,84	147,46	572,04	1.309,34	18.330,76
2	601,87	150,47	566,21	1.318,55	18.459,70
3	614,01	153,50	559,20	1.326,71	18.573,94
4B	579,56	144,89	607,82	1.332,27	18.651,78
4A	611,75	152,94	570,07	1.334,76	18.686,64
4	643,95	160,99	533,36	1.338,30	18.736,20
5	681,05	170,26	512,71	1.364,02	19.096,28
6	737,18	184,30	490,43	1.411,91	19.766,74
7	777,51	194,38	473,79	1.445,68	20.239,52
8	829,44	207,36	487,84	1.524,64	21.344,96
9	873,93	218,48	511,25	1.603,66	22.451,24
10	916,36	229,09	534,79	1.680,24	23.523,36

Nivel	Sueldo base	Prima productividad	Complemento transitorio	Totales	Remunerac. Anual *
11	969,36	242,34	531,34	1.743,04	24.402,56
12	1.020,19	255,05	528,66	1.803,90	25.254,60
13	1.103,51	275,88	503,30	1.882,69	26.357,66
14	1.207,95	301,99	515,41	2.025,35	28.354,90
15	1.287,93	321,98	556,76	2.166,67	30.333,38
16	1.332,69	333,17	562,91	2.228,77	31.202,78
17	1.431,01	357,75	580,62	2.369,38	33.171,32
18	1.457,18	364,30	617,52	2.439,00	34.146,00
19	1.565,55	391,39	701,57	2.658,51	37.219,14
20	1.662,73	415,68	845,19	2.923,60	40.930,40
21	1.651,18	412,80	860,76	2.924,74	40.946,36
22	1.712,01	428,00	888,53	3.028,54	42.399,56
23	1.777,66	444,42	985,87	3.207,95	44.911,30
24	1.847,59	461,90	1.077,84	3.387,33	47.422,62

Esta remuneración anual corresponde a 14 pagas y para el año 2026 se añadirá una mensualidad con las claves que componen la decimoquinta paga según retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025 (Gratificación Fin de Ejercicio).

A partir del año 2026 se le añadirá a la remuneración anual una mensualidad en el mes de diciembre de la tabla al 31 de diciembre de cada año (Gratificación Fin de Ejercicio).

Efectividad 1 enero 2026

Conceptos retributivos:

1. Los abonos por Comida, Cena y Desayuno serán los siguientes:

Comida o Cena: 8,43.

Desayuno: 2,37.

2. 1. Lenguas no Latinas:

Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial: 28,97.

Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxico usual: 40,57.

Personal que escribe y habla con fluidez: 49,26.

2. Lenguas Latinas:

Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial: 21,72.

Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con fluidez 30,42.

Personal que escribe y habla con fluidez: 36,93.

3. La percepción por Jornada Fraccionada se fija en 231,42 mensuales en 14 pagas.

4. El Plus de Turnicidad queda establecido de la siguiente forma:

Por dos turnos distintos efectivamente realizados al mes con una sola semana en uno de ellos: 37,09.

Por dos turnos distintos efectivamente realizados en el mes: 98,98.

Por tres turnos distintos efectivamente realizados en el mes: 123,69.

Por cuatro turnos distintos efectivamente realizados en el mes: 148,4.

La cantidad que se abona por un cambio de turno se establece en 8,67.

La cantidad que se abona por dos cambios de turno se establece en 17,39.

5. Las cantidades que se abonan por el concepto de disponibilidad se fijan en las siguientes cuantías:

Grado 1: 191,01.

Grado 2: 164,99.

Grado 3: 147,61.

6. La compensación de transporte por asistencia al servicio de «madrugue» se fija en 8,82.

La compensación económica adicional en concepto de dieta de «madrugue» se fija en 8,43.

Adicionalmente la compensación económica adicional en concepto de dieta de «madrugue» con inicio entre las 03:00 y las 05:59 se fija en 8,43.

7. Las cuantías de los incentivos del Grupo Superior de Gestores y Técnicos quedan fijadas como sigue:

Nivel	Categoría	Euros/mes
24	G.S.G.T. 1A	667,94
23	G.S.G.T. 2A	619,09
22	G.S.G.T. 3A	619,09
21	G.S.G.T. 4A	570,12
20	G.S.G.T. 5A	521,24
19	G.S.G.T. 6A	472,32
18	G.S.G.T. 1B	472,32
17	G.S.G.T. 2B	472,32
16	G.S.G.T. 3B	472,32
15	G.S.G.T. 1C	472,32
14	G.S.G.T. 2C	472,32
13	G.S.G.T. 3C	472,32
12	G.S.G.T. 4C	472,32

8. El nivel de dieta nacional queda fijado en la cantidad y por los conceptos que a continuación se indica:

Comida	Cena	Gastos de bolsillo	Total
24,32	24,32	13,89	62,53

9. La cuantía de la Prima de Vuelo se fija en 27,11.

10. La indemnización por Plus de Distancia se fija por Km en 0,02789.

11. Las cantidades que se abonan por el concepto de plus de función para los distintos colectivos quedan fijadas en:

Administrativos:

Categoría de Mando: 155,45.

Categoría Ejecución/Supervisión: 110,37.

Puestos de Especial contenido: 120,79.

TMA'S:

TMA Jefe: 155,45.

TMA Ejecución/Supervisión en función de supervisión: 110,37.

TMA Ejecución/Supervisión en puestos de especial contenido: 120,79.

SOMA:

Categoría Ejecución/Supervisión: 110,37.

12. Las cantidades que se abonan por el concepto de plus de área para los colectivos de Administrativos y Servicios Auxiliares se fijan en:

Administrativos: 197,78.

13. El plus de mantenimiento en línea se fija en 40,26.

14. El plus de asistencia se fija en 76,98.

15. Complemento Plus Área Mantenimiento: 26,84.

16. Plus Adicional 75,15.

17. Asistencia a cursos de formación (fuera jornada) 9,52.

Indemnización por día asistencia en Aeropuertos o Zonas Industriales: 4,86.

Indemnización por día asistencia en locales ubicados en ciudad: 1,82.

18. Plus Grado TMA (Nuevo):

G1: 183,57.

G2: 249,28.

G3: 525,17.

G4: 665,73.

G5: 766,53.

19. Turno Fijo de Noche de D. Mantenimiento:

Adscripción mensual: 174,25.

Adscripción anual: 300.

Adscripción bienal: 400.

20. Remuneración por jornada completa de 8 horas los días 25 de diciembre y 1 de enero (toda la jornada laboral) y 100 los días 24 y 31 de diciembre (desde las 17:00 hasta las 24:00).

21. Plus Soporte Operacional Mantenimiento Aeronáutico: 170,33.

22. Plus Flexibilidad del horario (hasta 12 horas) jornada continuada: 26,64.

23. Plus Flexibilidad D. Mantenimiento:

G1: 164,99.

G2: 191,01.

24. Prolongación Jornada D. Mantenimiento (Bolsa Horas).

TMA: 21,52 €/hora.

SOMA: 13,92 €/hora.

ADMVO: 16,47 €/hora.

25. Bolsa Horas D. Mantenimiento: Cambio en día Libranza.

TMA: 27,86 €/hora.

SOMA: 19 €/hora.

ADMVO: 21,52 €/hora.

26. Bolsa Horas D. Mantenimiento: Cambio en día Festivo.
- TMA: 29,1 €/hora.
SOMA: 19 €/hora.
ADMVO: 21,52 €/hora.
27. Requerimiento fuera del Centro de Trabajo D. Mantenimiento (artículo 99.3) (3.1): 65,11.
28. Plus Dirección Técnica (Plus DT): 21,46.
29. Plus Área Corporativa y Línea Aérea: 64,09.
30. Plus por certificación B.1.1: 200.
Plus por certificación B2: 200.
Plus por certificación B1.1 + B2 (DUAL): 250.
31. Bolsa Horas. Flexibilidad Reforzada (170 Horas).
Cesión de jornada. (Precio por Hora): 56,65.
32. Plus movimiento 7 DLS (Precio hora/día):
- TMA: 29,1 €/hora.
SOMA: 19 €/hora.
ADMVO: 21,52 €/hora.
33. Plus movimiento 7 DLS (Precio hora/día): Día Festivo.
- TMA: 29,1 €/hora.
SOMA: 19 €/hora.
ADMVO: 21,52 €/hora.
34. El Salario hora/base para los distintos niveles se establece en las siguientes cantidades, junto a las cuales se hace constar también el incremento adicional que corresponde por cada 3 años de antigüedad que se tengan acreditados.

Efectividad 1 de enero de 2026

Tabla salario hora

Nivel	Salario hora/base	Incremento por cada trienio
1	2,832692	0,186050
2	2,865811	0,188348
3	2,966200	0,199849
4B	2,864353	0,188975
4A	3,023483	0,199473
4	3,182614	0,209972
5	3,382559	0,224786
6	3,699079	0,249812
7	3,915395	0,265729
8	4,199072	0,285608
9	4,465538	0,305941
10	4,682317	0,323973
11	4,982097	0,345780
12	5,282058	0,368143
13	5,781867	0,404025

Nivel	Salario hora/base	Incremento por cada trienio
14	6,382061	0,445799
15	6,831822	0,481683
16	7,098471	0,504780
17	7,698484	0,546463
18	7,864931	0,559897
19	8,498068	0,610040
20	9,147765	0,658349
21	9,314587	0,670774
22	9,738395	0,704811
23	10,197812	0,738951
24	10,614259	0,772258

35. Horas perentorias.

Efectividad 1 de enero de 2026

Horas perentorias agentes administrativos 2026

Años progresión	Precio advos-opción cobrar	Precio advos-opción librar
Año 1	20,02 €	15,02 €
Año 2	23,71 €	17,78 €
Año 3		
Año 4		
Año 5	24,42 €	18,31 €
Año 6		
Año 7	24,91 €	18,68 €
Año 8		
Año 9	25,39 €	19,05 €
Año 10		
Año 11		
Año 12	26,41 €	19,81 €
Año 13 y siguientes		
	27,47 €	20,60 €

Horas perentorias soporte operacional de mantenimiento aeronáutico 2026

Años progresión	Precio Soma-opción cobrar	Precio Soma-opción librar
Año 1	19,82 €	14,87 €
Año 2	23,48 €	17,61 €
Año 3		
Año 4		

Años progresión	Precio Soma-opción cobrar	Precio Soma-opción librar
Año 5	24,19 €	18,14 €
Año 6		
Año 7	24,67 €	18,50 €
Año 8		
Año 9	25,15 €	18,86 €
Año 10		
Año 11	26,15 €	19,61 €
Año 12		
Año 13 y siguientes	27,20 €	20,40 €

Horas perentorias técnicos de mantenimiento aeronáutico 2026

Años progresión	Precio TMA-opción cobrar	Precio TMA-opción librar
Año 1	20,02 €	15,02 €
Año 2	23,71 €	17,78 €
Año 3		
Año 4		
Año 5	24,42 €	18,31 €
Año 6		
Año 7	24,91 €	18,68 €
Año 8		
Año 9	25,39 €	19,05 €
Año 10		
Año 11	26,41 €	19,81 €
Año 12		
Año 13 y siguientes	27,47 €	20,60 €

Horas perentorias grupo superior de gestores y técnicos 2026

Años progresión	Precio GSGT-opción cobrar	Precio GSGT-opción librar
Año 1	30,58 €	22,93 €
Año 2	30,64 €	22,98 €
Año 3		
Año 4		
Año 5	31,55 €	23,67 €
Año 6		
Año 7	32,19 €	24,14 €
Año 8		

Años progresión	Precio GSGT-opción cobrar	Precio GSGT-opción librar
Año 9	32,82 €	24,61 €
Año 10		
Año 11	34,13 €	25,60 €
Año 12		
Año 13 y siguientes	35,50 €	26,62 €

A título descriptivo y a modo de ejemplo, se incluye tabla salarial de 2027 (sin revalorización) con los conceptos integrantes del nuevo salario base:

El Sueldo Base de cada categoría, la Prima de Productividad y el Complemento Transitorio, que componen la Tabla Salarial, se fijan en las siguientes cuantías:

Tabla salarial

Nivel	Sueldo base	Prima Productividad	Complemento Transitorio	Grat.Adicional + Plus Asistencia (15)	Totales	15 Pagas Remunerac Anual *
1	589,84	147,46	572,04	121,70	1.431,04	21.465,66
2	601,87	150,47	566,21	121,70	1.440,25	21.603,81
3	614,01	153,5	559,2	121,70	1.448,41	21.726,21
4B	579,56	144,89	607,82	121,70	1.453,97	21.809,61
4A	611,75	152,94	570,07	121,70	1.456,46	21.846,96
4	643,95	160,99	533,36	121,70	1.460,00	21.900,06
5	681,05	170,26	512,71	121,70	1.485,72	22.285,86
6	737,18	184,3	490,43	121,70	1.533,61	23.004,21
7	777,51	194,38	473,79	121,70	1.567,38	23.510,76
8	829,44	207,36	487,84	121,70	1.646,34	24.695,16
9	873,93	218,48	511,25	121,70	1.725,36	25.880,46
10	916,36	229,09	534,79	121,70	1.801,94	27.029,16
11	969,36	242,34	531,34	121,70	1.864,74	27.971,16
12	1.020,19	255,05	528,66	121,70	1.925,60	28.884,06
13	1.103,51	275,88	503,3	121,70	2.004,39	30.065,91
14	1.207,95	301,99	515,41	121,70	2.147,05	32.205,81
15	1.287,93	321,98	556,76	121,70	2.288,37	34.325,61
16	1.332,69	333,17	562,91	121,70	2.350,47	35.257,11
17	1.431,01	357,75	580,62	121,70	2.491,08	37.366,26
18	1.457,18	364,3	617,52	121,70	2.560,70	38.410,56
19	1.565,55	391,39	701,57	121,70	2.780,21	41.703,21
20	1.662,73	415,68	845,19	121,70	3.045,30	45.679,56
21	1.651,18	412,8	860,76	121,70	3.046,44	45.696,66
22	1.712,01	428	888,53	121,70	3.150,24	47.253,66

Nivel	Sueldo base	Prima Productividad	Complemento Transitorio	Grat.Adicional + Plus Asistencia (15)	Totales	15 Pagas Remunerac Anual *
23	1.777,66	444,42	985,87	121,70	3.329,65	49.944,81
24	1.847,59	461,9	1.077,84	121,70	3.509,03	52.635,51

Esta remuneración anual corresponde a 15 pagas.

A título descriptivo y a modo de ejemplo, se incluye Tabla de antigüedad (sin revalorización) en 15 pagas para 2027.

Nivel	Incremento por trienio	TMA/ADMVO		SOMA (*)		GSGT	
		Ejecución supervisión	Mando	Ejecución supervisión	Mando*	Grado B Grado C	Grado A
1	5,90	5,90	5,90	5,90	5,90	5,90	5,90
2	6,02	6,02	6,02	6,02	6,02	6,02	6,02
3	6,14	6,14	6,14	6,14	6,14	6,14	6,14
4B	6,24	6,24	6,24	6,24	6,24	6,24	6,24
4A	6,34	6,34	6,34	6,34	6,34	6,34	6,34
4	6,44	6,44	6,44	6,44	6,44	6,44	6,44
5	6,81	6,81	6,81		6,81	6,81	6,81
6	7,37	7,37	7,37		7,37	7,37	7,37
7	7,78	7,78	7,78		7,78	7,78	7,78
8	8,29	7,78	8,29			8,29	8,29
9	8,74	7,78	8,74			8,74	8,74
10	9,16	7,78	9,16			9,16	9,16
11	9,69	7,78	9,69			9,69	9,69
12	10,2		10,2			10,2	10,2
13	11,04		11,04			11,04	11,04
14	12,08		11,04			12,08	12,08
15	12,88		11,04			12,88	12,88
16	13,33					13,33	13,33
17	14,31					13,33	14,31
18	14,57					13,33	14,57
19	15,66					13,33	15,66
20	16,63					13,33	16,63
21	16,51					13,33	16,51
22	17,12					13,33	17,12
23	17,78					13,33	17,78
24	18,48						

*Ad personam, exclusivamente para personas trabajadoras procedentes del antiguo grupo profesional AGSA.

ANEXO II

Incentivos G.S.G.T.

Las cantidades mensuales que en concepto de incentivos percibirán el Grupo Superior de Gestores y Técnicos son las que se indican en la tabla salarial que figura en el anexo I.

Estos incentivos cubrirán, a tanto alzado, la realización de, turnos, festivos, jornadas especiales y fraccionadas, así como los complementos de idiomas, nocturnidad y los demás contenidos en convenio.

Las cantidades aludidas se harán efectivas mensualmente. El pago correspondiente al último mes del año podrá tener carácter variable, a tenor de la estimación que haga la Dirección, respecto de la evaluación del rendimiento global y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

En los casos que exijan una especial disponibilidad o dedicación, la Dirección, aplicará anualmente un incremento de hasta el 25% del incentivo anual, cuando exista una evaluación positiva de ambas circunstancias.

Las horas extraordinarias que, en su caso, puedan realizar las personas trabajadoras del colectivo de G.S.G.T., siempre que sean requeridos por sus mandos, y se acredite la realización de las mismas, serán compensadas de conformidad con lo regulado en el artículo 99 y siguientes.

Desempeño excepcional GSGT

Las personas trabajadoras GSGT que como consecuencia de su Evaluación de Desempeño anual (EVD) hayan tenido un desempeño excepcional en ese año (4-6, 5-5, 5-6, 6-4, 6-5, y 6-6) y dado el impacto positivo y el valor diferencial que esta excepcionalidad aportada por personas pertenecientes al grupo profesional de GSGT repercute en la Compañía:

- a. Percibirán una cantidad extraordinaria y no consolidable de entre el 5% y el 10% de su salario base anual.
- b. En el caso de tener un desempeño excepcional sostenido en el tiempo (mínimo 2 años), la Compañía decidirá si abona la cantidad establecida en la letra a) del presente artículo o por el contrario decide adelantar la progresión laboral un único nivel.

ANEXO III

Turnos básicos

Turnos básicos para jornadas de ocho horas:

Turno A. El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 23,00 y las 02,00 horas y finalice entre las 07,00 y las 10,00 horas.

Turno B. El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 07,00 y las 10,00 horas y finalice entre las 15,00 y las 18,00 horas.

Turno C. El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 13,30 y las 16,30 horas y finalice entre las 21,30 y las 00,30 horas.

Turno D. El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 17,00 y las 20,00 horas y finalice entre las 01,00 y las 04,00 horas.

Para las personas trabajadoras adscritas a la D. Técnica que se puedan ver afectadas por realizar turnos de menos de 8 horas, los turnos básicos se referenciarán respecto a los horarios de entrada.

ANEXO IV

Cuantías máximas de los distintos pluses por colectivos

Efectividad 1 de enero de 2026

Cuantías máximas por categoría administrativos.

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/categoría		Ejecucion/supervision	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.		77,75	110,35
Toxicidad.		155,50	220,70
Residencia.	PMI/IBZ.	116,63	165,53
	TCI/LPA.	194,38	275,88
	ACE/SPC.	272,13	386,23
	FUE/MLN/VDE.	388,76	551,76
Jornada Especial o turnos discontinuos.		194,38	275,88

Cifras en euros/mes.

Cuantías máximas por categoría Técnicos Mantenimiento Aeronáutico.

Las cuantías máximas de los distintos pluses son las siguientes:

Tipo de plus/categoría		Ejecucion/supervision	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca		77,75	110,35
Toxicidad		155,50	220,70
Residencia	PMI/IBZ	116,63	165,53
	TCI/LPA	194,38	275,88
	ACE/SPC	272,13	386,23
	FUE/MLN/VDE	388,76	551,76
Jornada Especial o turnos discontinuos		194,38	275,88

Cifras en euros/mes.

ANEXO V

Medidas y recursos planificados para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Las partes acuerdan que Iberia guiará sus actuaciones por los siguientes principios generales:

a) La Compañía asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, es decir, lesbianas, gais, transexuales (en adelante trans), bisexuales e intersexuales. Considerando esencial promover un entorno de trabajo inclusivo, favorable y de calidad, basado en el comportamiento ético, el respeto, la diversidad y la igualdad. Un compromiso integrado en nuestra cultura

corporativa y en las políticas internas. Por ello, Iberia se compromete a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad de las personas trabajadoras y evitando situaciones de discriminación de cualquier tipo que pudieran existir por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas.

b) La igualdad efectiva de oportunidades entre todas las personas trabajadoras y la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI como principios rectores de la gestión de la contratación, promoción y desarrollo de la carrera profesional, así como de la formación en todos sus niveles y modalidades que constituirá el instrumento básico para aplicar y potenciar los compromisos establecidos en el presente convenio colectivo.

2. Acceso al empleo

a) En las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje no sexista e inclusivo que esté exento de todo tipo de discriminación y se usarán imágenes no sexistas en las publicaciones de puestos de trabajo vacantes.

b) Se utilizará un sistema para la selección de las personas trabajadoras con un procedimiento específico que permita identificar y evaluar objetivamente las candidaturas en función de los conocimientos, aptitudes y competencias que serán medidas a través de diferentes pruebas de ingreso. Se priorizará la formación, la idoneidad y las competencias de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación sexual e identidad sexual o su expresión de género.

c) Se proporcionará formación específica en materia de igualdad, diversidad, orientación e identidad sexual y expresión de género con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, al departamento de Selección.

3. Clasificación y progresión y promoción profesional

Clasificación profesional:

a) El sistema de clasificación profesional desarrollado en el vigente convenio colectivo garantiza la dignidad, oportunidad de progresión y justa retribución, sin que quepa discriminación directa o indirecta por razón de edad o sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o de cualquier otra índole.

Progresión y promoción profesional:

a) En todo caso, los criterios de promoción deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de sexo, edad, discapacidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o condición social.

b) Las personas trabajadoras tienen igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que pueden existir publicadas a través de IBnet, con independencia del sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad, garantizándose el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. Formación, sensibilización y lenguaje

Se adaptará la redacción del presente convenio colectivo, utilizando un lenguaje no sexista, inclusivo y respetuoso con la diversidad, así como en cualquier documento de trabajo, comunicaciones internas, externas, IBnet, etc.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- a) Se incluirán en los materiales de Onboarding contenidos de sensibilización e inclusión LGTBI.
- b) La Compañía pondrá a disposición de las personas trabajadoras una guía de lenguaje inclusivo y no sexista.

6. Permisos y beneficios sociales

- a) Ofrecer orientación psicológica a través del servicio médico de la Compañía a las personas trans durante su transición o detransición en su caso.
- b) Se garantizará el acceso a los permisos y beneficios sociales establecidos en el presente convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

7. Régimen disciplinario

Leves:

- a) Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas trabajadoras por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales que no tengan calificación de graves o muy graves.

Muy graves:

- a) El uso de expresiones, burlas o comportamientos, verbales o escritos, que conlleven una ofensa intencionada y recurrente contra la orientación sexual, identidad sexual, la libertad sexual, la expresión de género, características sexuales dirigido a las personas trabajadoras.
- b) El acoso, la violencia o agresión, verbal o física, por razón de origen racial o étnico, sexo, por religión o convicciones ideológicas, enfermedad o discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales de las personas que trabajan en la Compañía.

Lo establecido en este punto 7 resultará de aplicación cuando el resto de colectivos incluyan en su convenio esta misma regulación.

ANEXO VI

Bases de cotización al Fondo Solidario Interno y al Fondo Social de Tierra

Nivel Conven	Base F. Soc	Base F. Sol	Tabla Base C. Col.
1	644,34	593,81	1.318,13
2	657,50	605,96	1.327,45
3	677,47	624,32	1.349,07
4B	646,26	595,60	1.237,77
4A	682,19	628,67	1.306,55
4	718,10	661,77	1.375,31
5	759,71	700,08	1.402,16
6	822,88	758,35	1.452,45
7	868,42	800,31	1.488,08
8	927,77	855,02	1.571,60

Nivel Conven	Base F. Soc	Base F. Sol	Tabla Base C. Col.
9	980,19	903,30	1.657,54
10	1.028,07	947,48	1.737,29
11	1.088,86	1.003,46	1.804,38
12	1.147,44	1.057,49	1.869,86
13	1.243,15	1.145,68	1.954,65
14	1.364,76	1.257,73	2.108,84
15	1.459,20	1.344,86	2.262,36
16	1.511,84	1.393,30	2.330,16
17	1.628,17	1.500,48	2.484,43
18	1.660,18	1.530,02	2.560,90
19	1.791,93	1.651,45	2.804,39
20	1.914,09	1.764,04	3.101,69
21	1.943,65	1.791,26	3.172,88
22	2.032,88	1.873,48	3.314,19
23	2.122,49	1.956,06	3.529,87
24	2.205,94	2.033,01	3.727,25

Nota:

La base para el fondo social se verá incrementada en un 7,5% por cada trienio que se tenga teniendo en cuenta los límites de n.º de trienios (12) y topes de nivel para los trienios, contemplados en el artículo 127.

APÉNDICE DEL XXIII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA

- I. Principios Generales, ámbito de aplicación de los Grupos Profesionales.
- II. Formación, evaluación del desempeño y fichas de Evaluación del desempeño.
- III. Descripción de funciones.
- IV. Factores de identificación de puestos de G.S.G.T.
- V. AQCESS, Carrera profesional y asignación de grados.
- VI. Teletrabajo.

PARTE I

Principios generales y ámbito de aplicación de los Grupos Profesionales

1. Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación del presente Ordenamiento Laboral se ciñe exclusivamente a las personas trabajadoras que en la actualidad tengan asignada la categoría de Técnicos de Grado Superior o Técnicos de Grado Medio.

Principios generales:

Definición del colectivo. Tendrán la consideración de G.S.G.T. aquellas personas trabajadoras que de acuerdo con la legislación vigente tengan una Titulación Oficial Universitaria o conocimientos y experiencia equivalente a dichos estudios, sean designados por ésta y realicen tareas técnicas de alta complejidad que requieran la

correspondiente Titulación Oficial Universitaria, con iniciativa, autonomía y responsabilidad dentro de la especialidad técnica y cualificada acreditada.

2. Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.

Ámbito de aplicación:

El ámbito de aplicación de este apartado se ciñe exclusivamente al colectivo que se indica a continuación:

Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico de Categoría de Ejecución (TMA de Ejecución).

- Técnico de Mantenimiento Aeronáutico de Categoría de Mando (TMA Jefe).

Principios Generales:

Definición del Colectivo. Tendrán la consideración de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (TMA) personas trabajadoras que de acuerdo con la legislación vigente tengan una Licencia de Mantenimiento de Aeronaves de acuerdo a la Parte 66 de EASA, título de formación profesional de grado medio o superior (nivel de cualificación 3 o superior según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales) orientado al mantenimiento de aeronaves o en tecnologías afines, o formación y/o experiencia considerada como equivalente por la Empresa.

Los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (TMA) son los encargados de la realización del mantenimiento, según establece EASA Parte 145 y regulaciones equivalentes de otras Autoridades Aeronáuticas (FAA, CAAC...) de acuerdo con el M.O.E. aprobado y otros Manuales de Procedimientos equivalentes; de la realización de tareas de gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad propias del nivel de cualificación del colectivo TMA, según establece EASA Parte M y regulaciones equivalentes de otras Autoridades Aeronáuticas; y de la realización de tareas de soporte a la realización del mantenimiento y a la gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad propias del nivel de cualificación del colectivo TMA en lo referente a los Sistemas de Calidad y de Gestión de la Seguridad Operacional (SMS), formación, planificación y control de la producción, datos y registros de mantenimiento, herramientas y utillaje.

– La realización del mantenimiento incluye la ejecución, inspección, supervisión, y registro de cumplimentación de las tareas de mantenimiento establecidas en los datos de mantenimiento aprobados en las diferentes regulaciones (AMM, CMM, EM, SRM, AWM, SB, EO, AD, Standard Practices, job cards, task cards documentos de procesos...), estándares de la Industria aplicables, e instrucciones de mantenimiento editadas por la propia Empresa y demás documentos de la misma naturaleza; la organización, supervisión, coordinación y mando de grupos de TMA; la inspección y auditoría de calidad; y la certificación de la aptitud para el servicio de aeronaves y de sus partes y componentes, en línea, hangar y taller.

– Las tareas de gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad propias del nivel de cualificación del colectivo TMA incluyen el seguimiento y control técnico de la flota; el mantenimiento de los registros de aeronavegabilidad continuada; el acopio y procesado de parámetros técnicos registrados y de datos de fiabilidad, el control de configuración, incluyendo el control de rotables, la programación de tareas, la preparación de paquetes de revisiones y la revisión de aeronavegabilidad.

– Las tareas de soporte a la realización del mantenimiento y a la gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad propias del nivel de cualificación del colectivo TMA incluyen la inspección de tipo muestral y aleatoria y la auditoría de Calidad; los análisis requeridos por el Sistema de Gestión de la Seguridad Operacional (SMS); la formación teórica, práctica y en el puesto de trabajo («on the job training»); la preparación, programación y planificación de trabajos; la preparación y utilización de la documentación; la preparación y control de materiales; las tareas características de

medios de producción, así como las tareas y métodos de trabajo que se deriven de la implantación de nuevas tecnologías e innovaciones.

Competencia. La persona que realice una acción de mantenimiento, gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad o de soporte a las anteriores, ha de ser competente técnicamente para su realización. La Empresa como Organización aprobada de Mantenimiento y de Gestión del Mantenimiento de la Aeronavegabilidad dispone de AQCESS como sistema de control y aseguramiento de la competencia técnica del personal en términos de autorizaciones y de cualificaciones, así como de procedimientos de evaluación de la competencia en cumplimiento de los requisitos de las regulaciones EASA (ref. 145. A.30 (e) y M.A.606 (e)) y de otras equivalentes (FAA, CAAC...), tanto en el estado actual como en su evolución en el tiempo.

Dominio de Competencia. Se define Dominio de Competencia como el conjunto de competencias en términos de autorizaciones y cualificaciones que posee el TMA y que están acreditadas y reconocidas por la Empresa mediante el sistema AQCESS.

Grado: Se define como la resultante de la valoración del conjunto de competencias – autorizaciones y cualificaciones– que ejerce un TMA en su puesto de trabajo en términos de:

- Complejidad técnica.
- Criticidad respecto a la seguridad operacional y la calidad.
- Responsabilidad asociada al ejercicio de esas competencias.

Trabajos Elementales y Complementarios.

– Trabajos elementales son aquellos trabajos de mantenimiento aeronáutico, gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad o de soporte a las anteriores que para su correcta realización:

- Es suficiente el bagaje general de conocimientos y destrezas propias del colectivo de TMA.
- A lo sumo necesitan de instrucciones simples y un mínimo de entrenamiento/formación.

Los trabajos elementales forman parte intrínseca del Dominio de Competencia del TMA, y no requieren en general de evaluación de competencia ni de control individualizado en AQCESS.

La optimización de los procesos productivos requerirá en general que los TMA lleven a cabo los trabajos elementales.

– Trabajos complementarios son aquellos trabajos que, no siendo estrictamente trabajos de mantenimiento, gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad o de soporte a las anteriores, son necesarios para la realización de los trabajos de mantenimiento, gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad o de soporte a las anteriores.

Los trabajos complementarios incluyen el manejo de terminales informáticos utilizados para entrada y salida de información en los sistemas de control, gestión y documentación; la utilización y operación de vehículos de transporte, arrastre y elevación; el manejo de equipos de comunicaciones; la utilización, interpretación y actualización de la documentación técnica; la cumplimentación de la documentación de planificación, control y gestión que se establezca dentro del proceso general de mantenimiento; y las tareas requeridas por los sistemas y métodos de producción.

Puestos de Trabajo. Puesto de trabajo es el conjunto de actividades concretas que se asignan a cada uno de los TMA, y para las que deben ser competentes –autorizados y/o cualificados– de acuerdo con el sistema AQCESS, o que en su defecto realizarán bajo supervisión por personal competente.

3. Administrativos.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación de este apartado se ciñe exclusivamente al colectivo que se indica a continuación:

- Agentes Administrativos (incluyendo al Administrativo Experto).
- Técnicos Administrativos.

Principios generales:

Definición del Colectivo. Las personas trabajadoras indicadas anteriormente, se integran en el colectivo de Administrativos, que incluye a todo el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia o la gestión de determinadas operaciones de la Empresa (aeroportuarias, comerciales, contables, financieras, de control de gestión, adquisiciones,...).

Esta normativa será de aplicación al colectivo citado anteriormente cuyo contrato sea de carácter fijo, y al personal temporal en la medida en que sea compatible con la naturaleza de su contrato y proporcionalmente a la duración y jornada del mismo.

Área. Se establece, así, el concepto de Área como parcela de actividad habitual, en base a conocimientos y formación específicos, dentro del campo global de los Administrativos.

Puesto de trabajo. Puesto de trabajo es el conjunto de actividades concretas que se asignan a cada una de las personas, dentro de las que están obligadas a desarrollar por la categoría a la que pertenecen.

Administrativo Experto: Dentro del grupo profesional de Administrativo, categoría Ejecución/Supervisión, existirán Administrativos que por la naturaleza del puesto que desempeñan según el mapa de puestos elaborado por la Compañía se considerarán Expertos.

Función de Supervisión. Por motivos de organización del trabajo la Dirección, por libre decisión, podrá designar, de entre los Agentes Administrativos de la categoría de Ejecución/Supervisión, a aquellos que realicen las funciones de Supervisión, siempre que cumplan, entre otros, los siguientes requisitos:

- Experiencia en el ámbito de las actividades a supervisar.
- El nivel de idiomas requerido por el puesto, en su caso.
- Se valorará positivamente tener superado el curso de Organización y Técnicas de Mando.

4. Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.

Ámbito de aplicación: El ámbito de aplicación de este apartado se ciñe exclusivamente al colectivo que se indica a continuación:

Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.

Definición del colectivo: El colectivo de Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico incluye a todo el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o asumir responsabilidades relacionadas con su cualificación y nivel de competencia.

Función de Supervisión. Por motivos de organización del trabajo la Dirección, por libre decisión, podrá designar, de entre los Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico de la categoría de Ejecución/Supervisión, a aquellos que realicen las funciones de Supervisión, siempre que cumplan, entre otros, los siguientes requisitos:

- Experiencia en el ámbito de las actividades a supervisar.
- El nivel de idiomas requerido por el puesto, en su caso.
- Se valorará positivamente tener superado el curso de Organización y Técnicas de Mando.

Disposición final primera.

La implantación del mantenimiento a requerimiento, una vez aprobado por la autoridad competente, no conllevará movilizaciones geográficas obligatorias entre los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.

Disposición final segunda.

Las personas trabajadoras se comprometen a mantener actualizados los títulos, licencias, calificaciones y demás documentación necesaria para el normal desempeño de sus funciones. También se obligan a exhibir tal documentación a la Autoridad y a la Dirección de la Empresa si fueran requeridos para ello.

La Empresa, sin olvidar la responsabilidad de cada trabajador en esta materia, cooperará en la responsabilidad de mantener los títulos y licencias, y dará las facilidades necesarias para su renovación.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos por el mantenimiento de títulos, licencias, y/o habilitaciones obtenidas al amparo de la normativa PART-66.

PARTE II

Formación, evaluación del desempeño y fichas de evaluación del desempeño

Formación

1. Generalidades. El objetivo básico y fundamental de la formación es conseguir la calidad, productividad y competencia adecuada del individuo en la realización del trabajo encomendado. En armonía con el objetivo anterior la Formación debe contribuir a un desarrollo profesional del individuo, potenciando sus capacidades y contribuyendo a mejorar sus expectativas.

Todos los cursos para la puesta en marcha de la adaptación e implantación de los Ordenamientos Laborales para todos los colectivos, se harán dentro de la jornada laboral.

Los principios básicos y las directrices generales para el desarrollo de la formación se recogerán en los Planes Generales de Formación.

2. Tipos de Formación. Dentro de la formación se contemplan los siguientes ámbitos de actuación:

- a) Formación de Entrada para personal de nuevo ingreso, que se plasmará en los correspondientes «Cursos de Iniciación».
- b) Formación básica según las distintas áreas y/o especialidades, en su caso, y que se concretan en un Catálogo de «Cursos Operativos».
- c) Formación específica para el puesto de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de los diferentes puestos de trabajo, que se concreta en acciones de «Formación sobre el Puesto de Trabajo».
- d) Formación para la actualización (nuevos equipos, tecnologías, etc.).
- e) Formación para la promoción, dirigida a las personas, entre otros, un Curso Básico de que reúnan los requisitos para la misma y que contendrá Organización y Técnicas de Mando.

A) Evaluación del desempeño: GSGT y Administrativo.

Es el proceso mediante el cual se evalúa de forma objetiva el desempeño de la actividad laboral de cada persona trabajadora perteneciente a los grupos profesionales de GSGT y Administrativo, reflejando los valores de Iberia.

1. Alcance de la evaluación del desempeño.

La evaluación continuada del desempeño tiene en cuenta el contenido del trabajo asignado a cada persona y el grado de cumplimiento y su objetivo se centra en la actuación profesional de cada trabajador en su puesto de trabajo, los resultados concretos alcanzados durante el periodo evaluado y el rendimiento de trabajo de cada persona trabajadora en su puesto de trabajo («el qué») y de las conductas, habilidades y competencias con las que ha logrado ese resultado («el cómo»).

2. Procedimiento de aplicación.

Todas las personas trabajadoras de los grupos profesionales GSGT y Administrativo están sujetas a un proceso de evaluación continua (EVD) a fin de determinar la adecuación de su formación y rendimiento a las exigencias del puesto. La Dirección impartirá las correspondientes instrucciones o la formación requerida, en su caso, con el fin de dar a conocer las técnicas a emplear y de crear una unidad de criterio en las evaluaciones que se realicen.

La Compañía determinará, previa información y consulta al Comité Intercentros, los criterios de las evaluaciones así como los modelos de impresos que deban cumplimentarse cuando se exija la formalización escrita de la EVD.

Se requerirá cumplimentar los referidos impresos de EVD en los supuestos de promoción y progresión, según lo establecido para cada grupo laboral.

No obstante lo anterior, para la progresión de administrativos, tal requisito solo será exigible a partir del nivel 3, no requiriéndose tal formalidad en los niveles inferiores respecto de los que solo se cumplimentarán por escrito los impresos si la evaluación es negativa, informando de ello al Comité Intercentros.

No obstante, podrá darse validez a aquellas evaluaciones de desempeño realizadas seis meses antes de producirse los cambios o asignaciones antedichos.

Cada evaluador (Supervisor o Mando jerárquico inmediato) realizará la evaluación del desempeño anual de las personas que dependan directamente de él, referida al período establecido, plasmando dicha evaluación en la ficha correspondiente, que será validada por el Mando inmediato superior.

En el caso de personal sujeto a turnos o de cambio de puesto de trabajo, la evaluación será realizada de forma colegiada por los Supervisores o Mandos de los evaluados, con la coordinación de un Mando de nivel inmediato superior, que validará dicha evaluación.

El resultado de la evaluación negativa se comunicará por escrito al interesado, explicando las razones y motivos del mismo, informándose, asimismo, a los Comités afectados.

Metodología: anualmente el responsable realizará la EVD del personal a su cargo e informará personalmente al interesado del resultado de la misma (feedback).

I. Se evaluarán competencias en escala de 1 a 6, incluyendo «el QUÉ» (resultado, contribuciones) y «el CÓMO» (cómo actúa o se comporta la persona trabajadora atendiendo a las competencias propias de su rol).

II. El resultado final será una matriz de doble entrada en escala de 6.

Se entenderá que no superan la evaluación, y, por lo tanto, no podrán progresar al siguiente nivel económico, las personas que se encuentren en el 1-1, 1-2, 1-3, 2-1, 3-1, 2-2, 2-3 y 3-2. Por el contrario, se considerará que tienen un desempeño extraordinario las personas que se encuentren en el 4-6, 5-5, 5-6, 6-4, 6-5 y 6-6.

Los no incluidos en ninguno de los rangos anteriormente expresados, se entenderán que aprueban la evaluación.

III. En caso de no superar la evaluación un año se llevará a cabo un plan de acción por parte de la empresa con el fin de corregir la situación.

A efectos de progresión se realizará una media, de manera que se tenga en cuenta el resultado de la evaluación de cada uno de los años que sean necesarios para el paso

de un nivel económico a otro, según lo que para cada supuesto establezca en el convenio colectivo. A efectos de ubicación definitiva en la matriz de doble entrada, se considerará el redondeo con un decimal.

El nuevo sistema de EVD introducido en el XXIII Convenio Colectivo para las personas trabajadoras de los grupos profesionales de GSGT y Administrativos entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2027. Por tanto, hasta esa fecha continúa siendo de aplicación la evaluación establecida en el XXII Convenio Colectivo.

Si en el período de referencia para la progresión de cada grupo profesional y nivel coinciden los dos sistemas de EVD (el del XXII y el del XXIII Convenio Colectivo), para la primera progresión, tras la implantación del nuevo sistema, será necesario haber superado todas las evaluaciones según el sistema vigente en cada momento.

B) Evaluación del desempeño: TMA y SOMA.

Es el proceso mediante el cual se evalúa de forma objetiva el desempeño de la actividad laboral de cada persona trabajadora perteneciente a los grupos profesionales de TMA y SOMA.

1. Alcance de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño tiene en cuenta el contenido del trabajo asignado a cada persona y el grado de cumplimiento y su objetivo se centra en la actuación profesional de cada persona trabajadora en su puesto de trabajo.

2. Procedimiento de aplicación. Todas las personas trabajadoras pertenecientes a los grupos profesionales de TMA y SOMA están sujetos a un proceso de evaluación continua (EVD) a fin de determinar la adecuación de su formación y rendimiento a las exigencias del puesto. La Dirección impartirá las correspondientes instrucciones o la formación requerida, en su caso, con el fin de dar a conocer las técnicas a emplear y de crear una unidad de criterio en las evaluaciones que se realicen.

La Compañía determinará, previa información y consulta al Comité Intercentros, los criterios de las evaluaciones así como los modelos de impresos que deban cumplimentarse cuando se exija la formalización escrita de la EVD.

Se requerirá cumplimentar los referidos impresos de EVD en los supuestos de promoción y progresión, según lo establecido para cada grupo laboral.

No obstante, podrá darse validez a aquellas evaluaciones de desempeño realizadas seis meses antes de producirse los cambios o asignaciones antedichos.

Cada evaluador (Supervisor o Mando jerárquico inmediato) realizará la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras que dependan directamente de él, referida al período establecido, plasmando dicha evaluación en la ficha correspondiente, que será validada por el Mando inmediato superior.

En el caso de las personas trabajadoras sujetas a turnos o de cambio de puesto de trabajo, la evaluación será realizada de forma colegiada por los Supervisores o Mandos de los evaluados, con la coordinación de un Mando de nivel inmediato superior, que validará dicha evaluación.

El resultado de la evaluación negativa se comunicará por escrito al interesado, explicando las razones y motivos del mismo, informándose, asimismo, a los Comités afectados.

PARTE III

Descripción de Funciones

1. Técnicos Mantenimiento Aeronáutico.

- A) Categoría de Ejecución.
- B) Categoría de Mando.

2. Administrativos.
 - A) Ejecución/Supervisión.
 - B) Mando.
3. Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.
 - A) Ejecución/Supervisión.
1. Técnicos Mantenimiento Aeronáutico.
 - A. Categoría de Ejecución.

No es necesario desarrollar la descripción de funciones de manera enunciativa, por ser completa e inequívoca la descripción mediante referencia a normativa y manuales de procedimientos establecida en el Apartado «Definición del Colectivo».

B. TMA Jefe.

Es la persona que, habiendo superado los requisitos de promoción desde la categoría de T.M.A, dirige, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, el trabajo de los TMA a su cargo, desempeñando las funciones propias de Jefatura, con la responsabilidad inherente al mando que ejerce sobre el personal asignado y sobre el trabajo que éste realiza.

Coordinará la actividad de otros T.M.A Jefes, si la organización del trabajo así lo exigiera. Podrá asimismo ejercer funciones de jefatura sobre otros T.M.A Jefes.

Sin dejar de atender sus funciones de Jefatura, puede y debe realizar determinados trabajos directos, bien cuando lo considere oportuno o cuando existan circunstancias que lo aconsejen, como problemas técnicos de especial complejidad, formación del personal, implantación de nuevas tecnologías o componentes, situaciones especiales, etc.

Sus funciones son las de:

- Analizar y decidir, las acciones necesarias para el logro de los objetivos fijados para su puesto de trabajo.
- Asignar los TMA bajo su mando a los diferentes trabajos en cada turno, y controlar su asistencia, dedicación y disciplina.
- Con un nivel de jefatura, de manera complementaria y no excluyente a las funciones de TMA de Categoría TMA:

Programar, coordinar, facilitar y supervisar los distintos trabajos que han de realizarse en el ámbito de su responsabilidad, impartiendo las instrucciones precisas, resolviendo las incidencias surgidas durante la ejecución del trabajo, vigilando que se cumplan las medidas de protección y de seguridad e higiene, realizar, en su caso, las funciones delegadas de Calidad y ejecutando aquellas tareas que superan la competencia de los TMA a su cargo, siempre que se encuentre en su dominio de competencia.

- Controlar y asegurar la correcta disposición, estado y utilización de los medios a su cargo: documentación, materiales, instalaciones, máquinas, herramientas y útiles.

2. Administrativos.
 - A) Categoría Ejecución/Supervisión.

Agentes Administrativos:

Es la persona que habiendo superado los requisitos de ingreso que la Empresa establezca para el Colectivo de Administrativos, realiza a las órdenes del Mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, a nivel de ejecución, los trabajos de la categoría de acuerdo con los procedimientos establecidos en cada momento.

Por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los Administrativos, en función de los criterios establecidos, y a las órdenes de un Técnico Administrativo o superior jerárquico, aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de personas que se le asignen.

Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexas, simultánea, antecedente o consecuente a las propias y específicas de su categoría que resulte complementaria a ellas.

Son funciones propias de esta categoría, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes:

- Horarios, programas, tarifas, ventas de pasaje, equipaje; reservas; relaciones públicas e información general de la Empresa, en su aspecto comercial.

- Información, atención y ayuda al cliente; control de calidad de los servicios prestados en propio o por terceros; asistencia a tripulaciones, recepción, tramitación y resolución de reclamaciones de clientes.

- Tramitación de despachos y documentaciones en aduanas y la realización de arqueos de caja.

- Elaboración de los programas de vuelo a corto, medio y largo plazo; previsión de tripulantes en cursos, aplicaciones del convenio colectivo, servicios de tripulaciones, regulaciones aeronáuticas y otras normas que afectan a los tripulantes, así como otras actividades afines a las citadas o en relación con las mismas.

- Actividades relacionadas con las comunicaciones, apoyándose para ello, si fuera necesario, en equipos electrónicos y/o manuales de telefonía.

- Registros y análisis contables, distribución, regularización y control de gastos e ingresos; gestión de cobros y pagos; operaciones de situación financiera; programación de necesidades y fuentes de financiación, y funciones similares directamente relacionadas con la actividad contable; control de valoración, utilización, liquidación y facturación de los documentos de transporte con y sin venta; elaboración de estadísticas e informes de apoyo a la gestión, y otras funciones similares relacionadas con la actividad de administración de pasaje, carga y equipajes.

- Elaboración de especificaciones funcionales para la obtención de procesos mecanizados relacionados con su actividad.

- Cumplimentación de registros y listados y todo tipo de documentación administrativa; mantenimiento y actualización de manuales; secretariado, archivo, traducción de/a idiomas extranjeros; emisión y recepción de mensajes; así como el acopio, preparación y ordenación del material necesario para el desarrollo de sus actividades, etc.

- Además de las funciones propias de esta categoría, existen otras funciones específicas del colectivo adscrito al Área de Atención al Cliente y Despacho de Aviones, que son las siguientes, con carácter enunciativo y no limitativo:

- Facturación de pasajeros, equipajes, mercancías y correo; recepción, despacho y entrega de mercancías; coordinación del despacho de aviones; preparación y realización de hojas de carga y centrado, planes de carga y documentación del vuelo, venta de productos auxiliares (ancillaries) y cobro de excesos de equipaje, y cobro de equipaje.

Además de las funciones propias de esta categoría, existen otras funciones específicas del colectivo adscrito al Área de Despacho de Vuelos, que son las siguientes, con carácter enunciativo y no limitativo:

- Realizar la planificación y despacho de los vuelos, tanto de Iberia como de Empresas asistidas, en la escala de Madrid-Barajas y en todos aquellos puntos que la Dirección de la Empresa determine, cumpliendo con los principios básicos de seguridad, eficacia y economía. Teniendo en cuenta los medios informáticos y de comunicaciones disponibles en la Empresa Iberia, se amplía al Despacho de Vuelos a distancia.

- Dicha planificación comprende: Selección de la ruta operacional, determinación de cargas de combustible, estudio de limitaciones operativas en despegue, ruta y aterrizaje, determinación de carga comercial y valoración de escalas técnicas, etc.
- Planificar la estiba de la carga en los aviones de Iberia y Empresas Asistidas, distribución de pasajeros en condiciones especiales de centrado. Confección de la Hoja de Carga y Centrado y confección de estadísticas de todos los vuelos de Iberia para su entrega a las autoridades de Aviación Civil.
- Recibir, controlar y difundir toda la documentación técnica e informativa necesaria para la planificación y ejecución de los vuelos. Preparar los manuales de navegación de acuerdo a los routing de los tripulantes técnicos.
- Mantener escuchas en las frecuencias VHF y HF asignadas para control operacional de los vuelos de la Empresa y Empresas Asistidas.
- Producir y transmitir planes de vuelo, información meteorológica y operativa para aviones en vuelo a través de las comunicaciones A/G.
- En los casos de emergencia, iniciar los procedimientos que se indican en los correspondientes manuales.
- Controlar y actualizar las Documentaciones Aeronáuticas necesarias, tanto en las Unidades de Despacho de Vuelos como en los aviones.
- Realizar las actividades necesarias para la gestión de flujo aéreo, su relación con los Centros de Control y con Eurocontrol.
- Preparación, publicación y actualización de la documentación técnica relativa a Performances del Avión, Navegación y Rutas, Sistemas de Avión y Procedimientos Operativos.
- Diseñar, calcular, producir, editar y mantener las maniobras de aproximación, entradas y salidas de aeropuertos, áreas terminales, y del resto de los planos y documentos que componen el Manual de Navegación.
- Calcular y actualizar los mínimos de aterrizaje y despegue, altitudes mínimas de seguridad de área y de ruta.
- Analizar y mantener la documentación precisa para el diseño y producción de las RFC's y Suplementos que Iberia tiene el compromiso de mantener, tanto para uso propio como para el intercambio con otras Empresas.
- Creación y mantenimiento de Bases de Datos para Cartografía, para Planes de Vuelo; gestión, mantenimiento y supervisión de las Bases de Datos de Navegación para F.M.S., etc.
- Análisis, tratamiento y actualización de la información Notam I, Notam II y de otros tipos, para su inclusión en la base de datos correspondiente y para su publicación en el Boletín Notam.
- Análisis de la operatividad de los nuevos aeropuertos destino y alternativos.
- Analizar los datos de aeropuertos necesarios para realizar los cálculos de performance de avión.
- Realizar los estudios necesarios para elaborar los capítulos de operaciones especiales.
- Control, mantenimiento y actualización de las bases de datos de pistas y obstáculos de aeropuertos.
- Análisis de la documentación que suministran las casas constructoras para elaborar la información relativa a las limitaciones operativas.
- Estudio de las características de los aviones para diseñar, para cada una de las flotas, el impreso de Hoja de Carga.
- Cálculo de los datos y gráficos necesarios para la planificación del vuelo.
- Cálculo de las ofertas de carga, repostado económico, tiempo de vuelo y tiempos baremo. Mantenimiento de las bases de datos correspondientes.
- Estudio y análisis de los manuales proporcionados por el fabricante del avión para la preparación de los Manuales de Iberia.
- Desarrollar los Procedimientos Normales, Anormales, Condicionales y de Emergencia, así como las Listas de Chequeo a Bordo, Limitaciones Operativas,

Procedimientos, Técnicas (características y patrones de vuelo) y Operaciones Especiales (en tiempo frío, en zonas montañosas o con sistemas inoperativos).

- Realizar la Lista de Equipo Mínimo y Lista de Configuración Distinta de la normal.
- Publicación de documentación complementaria, Boletines Operativos, Instrucciones Temporales (información de carácter urgente para conocimiento de la tripulación técnica) y otros tipos de Boletines y Publicaciones Informativas sobre modificación y/o instalación de nuevos equipos y tecnología, analizando la repercusión que puedan tener en el ámbito de la operación/sistemas del avión.
- Producir, publicar y mantener el Manual Básico de Operaciones de Vuelo, de conformidad con las pertinentes disposiciones de la Legislación Aeronáutica Española.
- Producir, publicar y mantener el Manual de Seguridad y Salvamento.
- Inspeccionar las funciones operativas que se realicen en las Unidades de Operaciones y Escalas, así como las que realizan las Empresas que nos prestan handling.
- Organizar e impartir cursos de Habilitación de Carga y Centrado, así como los cursos de Mandos, cursos C.A.O.V.I. y cursos P.E.F.

Además de las funciones propias de esta categoría, existen otras funciones específicas del colectivo adscrito al Área de Administración General, que son las siguientes, con carácter enunciativo y no limitativo:

- Normas comerciales y promoción y publicidad.
- Apoyo y soporte a la gestión de contratos y análisis de ofertas.
- Todas las tareas que proporcionan apoyo y soporte administrativo a la adquisición de repuestos, materiales y productos varios de avión, unidades de tierra y vehículos; ordenación y selección de datos contenidos en la documentación básica de proveedores; así como las relacionadas con el mantenimiento y revisión de aviones, sus componentes y cualquier otro tipo de equipo.
- Apoyo a la evaluación y planificación de necesidades de recursos humanos, valoración de puestos de trabajo, trabajos en materia de organización de empresa, administración y control de formación, política socio-asistencial de la Empresa, así como a la ejecución de todos los procesos previos y consecuentes a la elaboración de las nóminas, afiliación y liquidación de seguros sociales, impuestos y gravámenes y a la gestión de personal en general.

Cuando la realización de las actividades relacionadas con las funciones descritas, tanto con carácter general como específicas de cada Área, lo requiera, utilizará y manejará técnicas, elementos o equipos, tales como vehículos, emisores/receptores, equipos de megafonía, fotocopiadoras, equipos informáticos, de comunicaciones, etc.

El conjunto de actividades relacionadas con las funciones anteriormente enunciadas, no se agota en sí mismo sino que es susceptible de ampliación en aquellos trabajos y actividades que estén comprendidos dentro del cometido general propio de su competencia profesional, o que surjan como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o sistemas productivos de su área de actividad.

Agentes Administrativos Expertos: Es la persona que habiendo superado los requisitos de ingreso o de progresión que la Empresa establezca para el colectivo de Administrativos Expertos, realiza funciones catalogadas por la Compañía como tal en el mapa de puestos y para los que se requiere una formación y cualificación específica.

Por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará de entre el personal de Administrativo Experto y bajo la dependencia de una persona de la categoría Técnico Administrativo o superior jerárquico a quienes deban realizar adicionalmente funciones de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de las tareas del grupo o equipo de personas asignadas.

Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexas, simultánea, antecedente o consecuente a las propias y específicas de su categoría que resulte complementaria a ellas.

B) Categoría de Mando.

Técnicos Administrativos:

Es la persona que, habiendo superado los requisitos que en cada caso se establecen, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, estudiará, planificará, organizará, controlará y coordinará las actividades descritas en la categoría de Ejecución/Supervisión para los Agentes Administrativos. Cuando el puesto ocupado lo requiera, dirigirá el trabajo de los Agentes Administrativos a su cargo, desempeñando las funciones propias de jefatura con responsabilidad inherente al mando que ejerce sobre el personal asignado y sobre el trabajo que este realiza, y en general el derivado de:

- Análisis de distribución de ventas.
- Cálculo de ventas.
- Informes comerciales, estadísticos, de rentabilidad, etc.
- Stock de artículos, piezas, accesorios, etc.
- Autorizar endosos, reembolsos, cargos, etc.
- Proponer cursos de formación.
- Redacción de normas y procedimientos de trabajo en su ámbito de competencia.
- Previsión de necesidades de plantilla y equipos.
- Mantener contactos y reuniones con otros Mandos de la Empresa, Organismos e Instituciones.
- Confeccionar los presupuestos de gastos, inversiones, etc. de su Unidad, etc.

Sin dejar de tener la condición de Técnico Administrativo, podrá realizar trabajos de ejecución y/o supervisión, bien por razones de organización del trabajo o cuando existan circunstancias que así lo precisen.

Cuando la organización del trabajo así lo exija, coordinará y dirigirá la actividad de otros Técnicos Administrativos.

Cuando la realización de las funciones y actividades descritas lo requiera, tanto con carácter general como específicas de cada Área lo requiera, utilizará y manejará técnicas, elementos o equipos, tales como vehículos, emisores/receptores, equipos de megafonía, fotocopiadoras, equipos informáticos, de comunicaciones, etc.

El conjunto de las actividades relacionadas con las funciones anteriormente enunciadas no se agota en sí mismo, sino que es susceptible de ampliación en aquellos trabajos y actividades que estén comprendidos dentro del cometido general propio de su competencia profesional, o que surjan como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o sistemas productivos de su área de actividad.

3. Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico.

Es la persona que contando con la cualificación técnica requerida y habiendo superado los requisitos de ingreso establecidos en cada momento por la organización, desempeña las funciones asignadas bajo las órdenes del TMA con capacidad de certificación, en su caso, y el mando superior correspondiente conforme a las directrices y formación recibidas.

Corresponde al Soporte Operacional de Mantenimiento Aeronáutico la ejecución de las tareas propias de su nivel de competencia y cualificación, tanto aquellas que deban realizarse bajo supervisión, cuando así proceda, como aquellas otras que, encomendadas por la persona al mando, no requieran de dicha supervisión.

Los procedimientos de las organizaciones CAMO y Parte 145 (EASA, UK CAA u otras) vigentes en Iberia en cada momento, determinarán qué tareas requieren la supervisión para este grupo profesional.

Son funciones propias de esta categoría, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes:

1. Tareas de mantenimiento aeronáutico.

Incluyen todas las labores de carácter técnico básico o de apoyo directo al mantenimiento de la aeronave y sus sistemas, de acuerdo con los procedimientos de cualificación en vigor en cada organización 145.

– Montaje y desmontaje de paneles, registros, mamparas, suelos, techos y compartimentos interiores.

– Limpieza técnica de aeronaves, motores y componentes (alojamientos del tren, depósitos de aguas, elementos mecánicos, ventanillas, cabina de vuelo, etc.).

– Engrase de tren de aterrizaje, mandos de vuelo y puertas.

– Comprobaciones visuales de acumuladores, botellas, discos de sobrepresión, luces y sistemas simples.

– Cambios de lámparas (interiores y exteriores), cableado y bridas de fijación.

– Acabados superficiales, rotulación, sellado de juntas y pequeñas reparaciones de pintura.

– Sustitución de moquetas, cortinas, fundas de asiento, mallas, mantas de aislamiento y otros elementos interiores.

– Desmontaje, limpieza, reparación o sustitución de componentes en galley, lavabos, módulos de descanso y butacas de pasajeros.

– Reparación o sustitución de herrajes, bisagras, cerraduras, y elementos de unión deteriorados.

– Verificación, desmontaje y limpieza de equipos de emergencia, botiquines, botellas de oxígeno, balsas, chalecos salvavidas y equipos de supervivencia.

– Limpieza mecánica y química de piezas; recubrimientos electrolíticos y químicos; protección anticorrosiva y reparación de materiales metálicos o compuestos.

– Operaciones de preservación de aeronaves y limpieza técnica de motores.

– Mantenimiento de baterías: limpieza, reposición de electrolito, embalaje y control de componentes.

– Inspección documental de piezas (PVL's, partes nuevos, usados o sospechosos).

– Cumplimiento y conocimiento del entorno regulatorio aeronáutico aplicable.

– Desmontaje, montaje y equilibrado de neumáticos; inspección, decapado y revisión de frenos y llantas.

– Comprobación, limpieza y embalaje de elementos simples del motor.

– Acondicionamiento, identificación y embalaje de baterías, componentes y materiales aeronáuticos.

– Manipulación y control de mercancías peligrosas conforme a normativa IATA y EASA.

– Control visual y verificación de equipos de apoyo, utillaje, herramientas y medios auxiliares.

– Coordinación con almacenes técnicos para la entrega, devolución y registro de materiales y componentes.

– Apoyo en el registro documental y trazabilidad de piezas, herramientas y materiales utilizados.

2. Tareas logísticas y de movimiento (tractorista de avión y apoyo operativo).

Acciones relacionadas con el movimiento de aeronaves y equipos de apoyo en tierra:

– Atender, coordinar y ejecutar las operaciones necesarias para la asistencia a aeronaves en tierra, movimiento de aeronaves y equipos de apoyo en tierra garantizando el cumplimiento de los procedimientos establecidos, las normas de seguridad y la puntualidad operativa.

- Operaciones mecánicas en rampa y hangarización (remolcaje, colocación de calzos, conos apertura/cierre de puertas, conexión a tierra, fundas, plataformas).
- Conducción y posicionamiento de equipos en aeronaves.
- Gestión para la operativa de equipos y vehículos.
- Colocación de equipos auxiliares.
- Verificación de disponibilidad de equipos y recursos.
- Control visual de fugas en aeronaves y equipos.
- Cumplimiento de la normativa de seguridad en plataforma y FOD.
- Ejecución de maniobras de retroceso (push-back) y remolcado de aeronaves.
- Revisión y mantenimiento básico de equipos de soporte terrestre (gatos, elevadores, escaleras, barras de remolque).
- Colaboración en la puesta en marcha (start-up) de aeronaves, asistiendo al personal autorizado.
- Servicio de suministro eléctrico, neumático, de aire acondicionado, combustible (incluyendo drenaje) y aguas (incluyendo desinfección).
- Operaciones mecánicas auxiliares de carga y descarga de aeronaves.
- Acondicionamiento y manipulación segura de botellas de oxígeno, nitrógeno y extintoras (carga, descarga, pesado, limpieza).

Estas funciones implican la realización de todas las tareas, actividades y la asunción de las responsabilidades derivadas de las mismas, así como de aquellas otras que pudieran resultar en el futuro como consecuencia de la evolución de los procesos productivos y tecnológicos.

En todo caso, el listado de funciones anteriormente mencionado tiene carácter meramente ilustrativo y no exhaustivo, esto es, las tareas efectivamente realizables serán las que se encuentren definidas y referenciadas en los procedimientos en vigor en cada organización MRO 145 debidamente aprobada.

PARTE IV

Factores de identificación de puestos

1. Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

Identificación de Puestos.

1. Contenido Técnico (C.T).
2. Destacado Contenido Técnico (D.C.T).
3. Alto Contenido Técnico (A.C.T).

1. Contenido Técnico –Grado C–.

Definición de Factores para la identificación de los puestos de trabajo con consideración de contenido técnico –Grado C–.

A efectos del Grupo Superior de Gestores y Técnicos, se considerarán puestos clasificados como Grado C de Contenido Técnico, aquellos que sean ocupados, exclusivamente, por personas trabajadoras incluidos dentro de dicho colectivo y realicen tareas técnicas en los términos contemplados en la Parte I de este apéndice (Definición del Colectivo) de este Ordenamiento Laboral.

2. Destacado Contenido Técnico – Grado B–.

Definición de Factores para la identificación de los puestos de trabajo con consideración de destacado contenido técnico –Grado B–.

Factor C.

Titulación Oficial Universitaria, según la legislación vigente en cada momento o acreditación de la competencia técnica y conocimientos y experiencia requeridos por el puesto.

Suficiencia en una actividad especializada que implica la comprensión de su práctica y principios. Requiere conocimientos especializados que son aplicados a una rama completa o conocimientos sólidos en varias técnicas a coordinar (producción, ventas, costes, etc.), adquiridos en carreras con Titulación Oficial Universitaria, completada con una experiencia dilatada en su área profesional y con una formación específica en el puesto de trabajo.

Factor D.

Autonomía en las decisiones.

Estos puestos están sujetos a planes y programas establecidos, comprenden prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas funcionales.

La persona titular está sujeta a la revisión del superior; aunque para aplicar los métodos de trabajo necesita de un estudio profundo y sistemáticamente organizado para adaptar los reglamentos y elegir el método que sea utilizable en cada caso. Tiene fijado plazos de entrega. No obstante, el nivel de decisiones técnicas reconocido como Grado B, D.C.T., deberá ser reconocido oficialmente por la Dirección de la Empresa, aplicando los criterios organizativos al respecto.

Factor A.

Complejidad Técnica. Realización de funciones técnicas complejas, que consistan en la ejecución de trabajos de investigación, control y calidad, estudios y control y vigilancia de procesos industriales o científicos, considerados como tales por la Empresa.

3. Alto Contenido Técnico (A.C.T) –Grado A –.

Definición de Factores para la identificación de los puestos de trabajo con consideración de alto contenido técnico –Grado A–.

Factor C.

Titulación Oficial Universitaria, según la legislación vigente en cada momento o acreditación de la competencia técnica y conocimientos y experiencia requeridos por el puesto.

Pericia en un campo especializado o funcional que implica un dominio de sus prácticas y principios. Requiere conocimientos amplios en una disciplina científica que pueden ser adquiridos en carreras con Titulación Oficial Universitaria completada con una experiencia dilatada en su área profesional y con una formación específica en el puesto de trabajo.

Factor A.

Alcance de las actuaciones. La persona titular es responsable última de las decisiones técnicas y sus resultados en su área de actividad. Participa frecuentemente en las decisiones tomadas en fijación de políticas, orientaciones técnicas, comerciales, etc.

Las consecuencias de sus actuaciones tienen una gran repercusión técnica, comercial, económica, etc. en los resultados de su área de actividad.

Factor D.

Autonomía en las decisiones. La persona titular desempeña sus actividades sujeta a políticas funcionales que le indican una dirección genérica para el logro de sus objetivos. Toma necesariamente decisiones técnicas en el marco de una gestión en la que los objetivos están definidos. Se programa sus actividades en función de los plazos de entrega.

Factor R.

Representación y Negociación. Se precisa mantener relaciones en el ámbito interno o externo a la Empresa, orientadas a resolver problemas con personas de distinto rango, en casos difíciles que exigen especial habilidad y sentido de la negociación para resolver asuntos importantes que puedan afectar a un sector de la Empresa (negociaciones con clientes, con sindicatos, instituciones, discusión de contratos con proveedores, etc.). Se requiere capacidad de comprensión de los demás, así como capacidad para influirles.

Factor E.

Experiencia profesional consolidada. Se entiende por experiencia profesional consolidada, a una capacidad acreditada para liderar proyectos y/o dirigir equipos técnicos con madurez profesional, que implica un dominio de una profesión determinada.

PARTE V

AQCESS, Carrera profesional del TMA y asignación de grados

1. AQCESS.

– AQCESS (Authorisation & Qualification Competency Control System for Safety) es el sistema de Iberia para el aseguramiento de la competencia del personal involucrado en las actividades de mantenimiento aeronáutico, gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad y de las actividades soporte a las anteriores, mediante el control y aseguramiento de autorizaciones y cualificaciones.

– El sistema AQCESS, junto a las Evaluaciones de Competencia que establecen las Regulaciones EASA y otras equivalentes, tienen el fin último de asegurar la calidad y la seguridad operacional. Adicionalmente, tienen un efecto positivo en la eficiencia de los procesos, y por consiguiente en la productividad.

– AQCESS debe establecer requisitos y criterios sólidos, transparentes y públicos para las autorizaciones y cualificaciones, lo que proporcionará un marco para la carrera del TMA.

– Las autorizaciones controlan la competencia en tareas y funciones clave, que son a modo representativo y orientativo, no exclusivo:

- Tareas críticas de mantenimiento en términos de seguridad operacional.
- Tareas críticas de mantenimiento en términos de impacto en costes o en la calidad del producto o servicio entregado al Cliente.
- Funciones muy significativas (p.e. certificación de la aptitud para el servicio, firma (*sign-off*) de conjuntos complejos, auditoría de calidad, revisión de la aeronavegabilidad...).
- Tareas con requisitos de control a nivel de Regulaciones EASA y de otras regulaciones equivalente (FAA, CAAC...) o de la Industria muy específicos.
- Requerimientos de clientes.

– Las cualificaciones controlan la competencia en el resto de las tareas y funciones, a excepción de las elementales, y que en general pueden tener un impacto, aunque no crítico, tanto en seguridad operacional como en costes o en la calidad del servicio al Cliente.

– La estructura de autorizaciones y cualificaciones, incluyendo los requisitos aplicables y los procedimientos de gestión, son de la competencia de la Empresa.

– El número de personas autorizadas o cualificadas, según corresponda para una tarea o función, ha de estar en correspondencia con el número de ejecuciones de la tarea o de ejercicios de la función, de acuerdo al principio de que la competencia óptima se consigue cuando la formación teórico/práctica se ve consolidada en el tiempo con la ejecución de la tarea o el ejercicio real de la criticidad de la tarea o función. La aplicación de este principio se concreta en que para las:

- Autorizaciones se establezca un requisito de número mínimo de ejecuciones de la tarea o de ejercicios de la función en un cierto período para que la persona autorizada mantenga la autorización vigente.
- Cualificaciones se establezcan valores orientativos sobre el número recomendable de personal cualificado en función del volumen de actividad.

– La selección de TMA para autorizaciones o cualificaciones se realizará entre aquellos TMA que cumplan los pre-requisitos que se establezcan, y que resulten más adecuados tanto técnicamente, como desde un punto de vista de eficiencia y de actitud en relación a la tarea sujeta a autorización o cualificación, para la óptima ejecución de la tarea o ejercicio de la función sujeta a autorización o cualificación. La actitud en relación a la tarea incluye a efectos orientativos aspectos tales, como el rigor en el cumplimiento de los procedimientos, la observancia de los factores humanos, la capacidad de interrelación con otras personas intervinientes en la ejecución de la tarea, la sensibilidad en la detección de riesgos para la seguridad...

En especial, la observancia de aquellos factores humanos que afectan al rendimiento de las personas es tanto más importante cuanto mayor es la criticidad en términos de seguridad operacional de la tarea o función sujeta a autorización, en la línea que establece EASA 66.B.500 (7), y en otras regulaciones equivalentes tales como FAR 120, subparte B. La Empresa incluirá en sus normas y procedimientos internos aquellos requisitos y herramientas que las autoridades aeronáuticas y la legislación promuevan y habiliten para el aseguramiento de la citada observancia.

– Las autorizaciones y cualificaciones podrán ser revocadas cuando en la ejecución de la tarea o ejercicio de la función se identifique falta de adecuación técnica, eficiencia o actitud. Adicionalmente, la Empresa aplicará un proceso de análisis estandarizado de causa raíz (plan de desarrollo individual).

– En aplicación de los principios anteriores, la Empresa determinará las autorizaciones y cualificaciones que se requieren en función de los Planes de Producción anuales, y el número de TMA autorizados y cualificados que se necesitan para acometer esos Planes de Producción, y procederá a:

- Ajustar el número de TMA autorizados a las necesidades, de manera que se mantenga el principio de competencia óptima por aseguramiento del ejercicio efectivo de las tareas o funciones autorizadas.
- El número de TMA cualificados, teniendo también en cuenta las previsiones de carga de trabajo a medio plazo.

2. Carrera profesional del TMA.

En el caso general de ingreso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de este convenio colectivo, por el nivel de entrada al Grupo Profesional TMA, el TMA seguirá un programa ordenado de formación, cualificación, y eventualmente de autorización, crecientes en extensión y complejidad, y de acuerdo con las necesidades del departamento, sección y taller en el que sea encuadrado.

Al TMA se le asignará inicialmente el Grado 1. Según vaya desarrollando su perfil competencial y cumpliendo los requisitos establecidos para cada Grado TMA, se le irá asignando Grados superiores. A partir del Grado 4 inclusive, en el caso de que el TMA dejara de cumplir alguno de los requisitos requeridos para el Grado asignado, le será

asignado el Grado que le corresponda por las condiciones que efectivamente cumpla en ese momento.

3. Asignación de grados.

– En líneas generales, los Grados corresponden de modo descriptivo y orientativo, no exhaustivo ni limitativo, a:

Grado	Descripción general
1	TMA en formación de entrada y de cualificación en tareas de menor complejidad.
2	TMA con cualificación extensa en tareas no complejas y con cualificación en algunas tareas complejas.
3	TMA con cualificación extensa en tareas complejas y con ciertas autorizaciones.
4	TMA con cualificación extensa en tareas complejas y con un conjunto relevante de autorizaciones.
5	TMA jefes que ejerzan efectivamente funciones de mando. Certificadores B1 o B2 de avión, Personal de Revisión de la Aeronavegabilidad y otras autorizaciones equivalentes.

– La complejidad técnica será no sólo la intrínseca en la tarea, sino que tendrá en cuenta el impacto en la seguridad operacional y en la responsabilidad asumida como consecuencia de su realización.

– A los TMA Jefes que ejerzan efectivamente funciones de mando les corresponderá el Grado 4, salvo que por sus autorizaciones y cualificaciones le corresponda el grado 5.

– El Grado estará siempre referido al departamento/sección o taller en el que el TMA está encuadrado. Las condiciones de experiencia, autorizaciones y cualificaciones serán las aplicables en el departamento/sección/taller en la que el TMA esté encuadrado.

– La Empresa publicará y mantendrá actualizadas las condiciones requeridas para asignación de los TMA a los distintos Grados.

– La distribución de TMA en los distintos grados será tal que el número de TMA en Grado 3 habrá de ser igual o superior al número de TMA en Grado 2.

– El proceso de asignación del Grado AQCESS a un TMA será un proceso continuo:

- Los cambios a un Grado superior se producirán en el momento en que el TMA pase a cumplir las condiciones requeridas para ese Grado superior y después de que el departamento responsable compruebe que efectivamente se cumplen las condiciones.

- El Grado 1 es transitorio como corresponde a su carácter de etapa de cualificación inicial. Transcurridos dos años de desde la entrada del TMA en este grupo profesional, se le asignará el Grado 2, cuando no la haya alcanzado antes por aplicación de los criterios generales del punto anterior.

- Los Grados 2 y 3 tienen carácter estable, de manera que una vez alcanzados no se perderán como consecuencia de pérdida de autorizaciones y cualificaciones, o por razones de producción.

- Los cambios de un Grado 4 y 5 a un Grado inferior se producirán en el momento en que el TMA deje de cumplir las condiciones en cuanto a autorizaciones y cualificaciones requeridas para el grado o por razones de producción.

– La asignación de tareas y funciones será en cualquier caso por las autorizaciones y cualificaciones que tenga el TMA, no por el Grado que tenga asignado.

PARTE VI

Teletrabajo

Las personas trabajadoras podrán prestar servicios en régimen de teletrabajo. Las condiciones aplicables a dicha modalidad se tratarán en una comisión específica creada a tal efecto.

Las competencias de la Comisión de teletrabajo serán, entre otras:

- Conocer las áreas de departamentos y puestos con teletrabajo.
- Análisis y seguimiento del desarrollo e implantación de la nueva política de teletrabajo.
- Valoración de las situaciones excepcionales tanto personales como productivas que requieran modificaciones sobre la política de teletrabajo vigente.