

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

787 *Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XX Convenio colectivo de personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A., Operadora S. Unipersonal (código de Convenio n.º 90002660011981), publicado en el «BOE» de 22-5-2014, acuerdo de modificación que fue suscrito, con fecha 12 de diciembre de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y ASETMA, en representación de los trabajadores afectados, y posteriormente suscrito, con fecha 16 de diciembre de 2016, por la sección sindical de USO, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre –BOE del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 11 de enero de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XX CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA DE IBERIA L.A.E., S.A. OPERADORA, S.U.

En representación de la Dirección:

Don Luis Pérez Capitán.
Doña Gema Fernández Luis.
Don Joaquín M. Pardina Casado.
Don Ángel Fernández Sánchez.
Don Andrés Jiménez Cuéllar.
Doña Camino Fuertes Fuertes.
Doña Patricia Valcárcel Barajas.

En representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del XX Convenio Colectivo de Tierra:

Don Jordi Martí García.
Don Vicente Alonso Pérez.
Don Manuel Lara Torralbo.
Don J. Manuel Noguero Cano.

Don José Luis Melguizo Gineres.
Don Rafael Rubio Vilar.
Don José Cambrón Torres.
Don José Luis Díaz Hernández.
Don Miguel Ángel Jiménez Ruiz.
Don Raúl Melero Sánchez.
Don Ángel Luis Ferrer Menéndez.
Don Óscar Ossorio Sánchez-Infante.
Don Juan Carlos Avilés Izquierdo.

Como Presidenta y Secretario del Comité Intercentros:

Doña Francisca Ortega Ramírez.
Don Carlos Borrueal Muela.

En Madrid, siendo las 17 horas del día 12 de diciembre de 2016, se reúnen los representantes de la Dirección y de los Trabajadores arriba indicados, miembros de la Comisión Negociadora del XX Convenio Colectivo de Tierra, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con capacidad y legitimación necesaria, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86.1 y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores,

EXPONEN

Primero.

Que con fecha 12 de diciembre de 2016, se ha suscrito un Acuerdo de Medidas, en cuyo anexo 1 se modifican diversos puntos del XX Convenio Colectivo de Tierra.

Segundo.

Que a la vista de lo hasta aquí referido, reconociéndose ambas partes como interlocutores con la capacidad necesaria, y al amparo de lo establecido en los artículos 86.1, segundo párrafo, y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, alcanzan los siguientes

ACUERDOS

Modificar los artículos, disposiciones y anexo I de la primera parte del XX Convenio Colectivo de Tierra, conforme a las redacciones acordadas que se recogen en el anexo a esta acta.

Por parte de la representación social suscriben la presente acta los siguientes miembros de la Comisión Negociadora (titulares y suplentes):

Por parte de CC.OO.:

Don Jordi Martí García.
Don Vicente Alonso Pérez.
Don Manuel Lara Torralbo.
Don J. Manuel Noguero Cano.

Por parte de UGT:

Don José Luis Melguizo Gineres.
Don Rafael Rubio Vilar.
Don José Cambrón Torres.
Don José Luis Díaz Hernández.

Por parte de ASETMA:

Don Miguel Ángel Jiménez Ruiz.

Asimismo, suscriben el presente acuerdo como Presidenta y Secretario del Comité Intercentros:

Doña Francisca Ortega Ramírez.

Don Carlos Borrueal Muela.

No suscriben la presente acta los siguientes miembros de la Comisión Negociadora:

Por parte de USO:

Don Raúl Melero Sánchez.

Por parte de SOMOS:

Don Ángel Luis Ferrer Menéndez.

Por parte de CTA:

Don Óscar Ossorio Sánchez-Infante.

Por parte de CGT:

Don Juan Carlos Avilés Izquierdo.

No obstante, los firmantes de la presente acta reúnen la mayoría de las respectivas representaciones según lo establecido en el art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, ambas partes acuerdan facultar a doña Patricia Valcárcel Barajas para que se encargue de instar ante los organismos competentes el registro y publicación de la presente modificación del XX Convenio Colectivo de Tierra.

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede, ambas partes firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados.

ANEXO

Se modifican los siguientes Artículos y Disposiciones de la I Parte del XX Convenio Colectivo del personal de Tierra, conforme se establece a continuación:

– Se modifica el contenido del artículo 80, párrafo cuarto, sustituyéndolo por el siguiente:

«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.»

– Se modifica el apartado B) Jornada fraccionada general, artículo 81 conforme al siguiente texto:

«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 trabajadores 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 todo trabajador que realice 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.»

– Se modifica el contenido del Artículo 86, párrafo tercero, sustituyéndolo por el siguiente:

«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.»

– Se modifica el artículo 89, párrafos primero y segundo, conforme el siguiente texto:

«Con independencia (...) El servicio de «madrugue» será cubierto por trabajadores en situación de disponibilidad, flexibilidad de la Dirección de Servicios Aeroportuarios (tanto en la temporada A, como en la temporada B) y flexibilidad de la Dirección Técnica, y dentro de cada una (...).

Asimismo (...). Este servicio de «madrugue» será cubierto por trabajadores en situación de disponibilidad, flexibilidad de la Dirección de Servicios Aeroportuarios (tanto en la temporada A, como en la temporada B) y flexibilidad de la Dirección Técnica, y dentro de cada una (...).»

– Se sustituye el contenido actual del Artículo 99, perteneciente al apartado C) Disposiciones específicas dirección técnica, conforme al siguiente texto:

«Las disposiciones previstas en el presente artículo serán de aplicación a los trabajadores no sujetos a jornada fraccionada que prestan servicios en régimen de flexibilidad en la Dirección Técnica.

En la Dirección Técnica, 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 la Dirección Técnica, respetando en todo caso un mínimo de 214 y hasta un máximo de 226 días de presencia, ampliación que se gestionará a través de la bolsa de horas.

Al comienzo de cada temporada la Empresa programará 214 días de presencia, 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 por días de 8 horas.

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

2. Estacionalidad:

En aquellas áreas con una marcada estacionalidad de la actividad, como el área de Mantenimiento Pesado y en los talleres del área de Componentes asociados a la actividad de Mantenimiento Pesado, 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. La temporada baja de producción, incluidas las vacaciones, se programará antes del 1 de diciembre del año anterior. 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 tres meses de antelación al inicio de la misma.

En este supuesto, no resultará de aplicación lo previsto en los artículos 154, 155 (con excepción de lo dispuesto en su último párrafo, que se mantiene vigente) y 156 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, el trabajador 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 cualquiera 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 trabajadores que podrán disfrutar de estos días mensualmente (ya derive dicho disfrute tanto de una como de otra de las opciones reconocidas a los trabajadores: 4 días separados o 5 agrupados), por colectivo y cuadrante.

No obstante lo establecido en el artículo 85 del presente Convenio Colectivo, en cuanto a los turnos de 8 horas diarias de presencia, en las áreas de Mantenimiento Pesado y de talleres del área de Componentes, donde se requiere una mayor concentración de mano de obra, se podrá establecer, previo acuerdo de la Comisión Negociadora, turnos de mañana y tarde de hasta 10 horas.

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.

3. Del régimen de flexibilidad:

3.1 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 la Dirección Técnica incluirá al margen del sistema de bolsa de horas la posibilidad de realizar, por parte de la Empresa, hasta dos cambios de turno programado por trabajador y mes de acuerdo con el régimen previsto en el artículo 91 del presente Convenio Colectivo.

La Dirección Técnica, 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 al trabajador 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 91 del XX Convenio Colectivo, ni estará comprendido dentro del uso de la bolsa de horas.

3.2 De la bolsa de horas.

Se establece un sistema de bolsa de horas como instrumento de flexibilidad para los colectivos no sujetos a jornada fraccionada, que sustituye a las anteriores herramientas de flexibilidad (programación de 4 días adicionales de presencia, desplazamiento de libranzas y redistribución de jornada en la Dirección Técnica). La bolsa de horas se establece como

un instrumento de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, pactado entre las partes.

Mediante este sistema, al trabajador 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 un trabajador, ya presente en su turno, que acorte su presencia en más de tres horas.
- La Empresa gestionará los días adicionales de presencia mediante jornadas de 8 horas completas.

La Empresa hará uso de la bolsa de horas de los trabajadores en función de las variaciones no previsibles de la carga de trabajo, requiriendo la presencia del trabajador cuando haya un incremento de la carga de trabajo, o su no presencia cuando haya un decremento de aquélla. La bolsa de horas se podrá gestionar por jornadas completas o por horas completas, mediante la ampliación, disminución de jornada diaria o mediante la adición o reducción de días. 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 días completos pueda llegar hasta un máximo de 110 horas en cómputo anual, que se compensarán con el decremento del mismo número de horas en dicho período, o viceversa. El incremento o decremento referidos se podrán utilizar de forma alternativa, pero no en el mismo día.

La liquidación de la bolsa de horas deberá realizarse 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.

La jornada diaria podrá ampliarse hasta doce horas en los turnos de 8 horas de presencia. 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, el trabajador 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 96 del presente Convenio Colectivo. Este supuesto, en ningún caso, tendrá la consideración de jornada fraccionada.

3.3 Criterios de Gestión de la Bolsa de Horas.

3.3.1 Tiempos de aviso.

Como principio general, los avisos al trabajador que se encuentre en su turno de trabajo, 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). 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 los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador sea requerido 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.

3.3.2 Métodos de aviso.

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

3.3.3 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 los trabajadores encuadrados 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.

3.3.4 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, salvo en circunstancias excepcionales y mediante acuerdo con el trabajador.

No se podrán fijar días adicionales de presencia por aplicación de la bolsa en los días centrales de las agrupaciones de 3 o más días de libranza.

El número máximo de días de presencia adicionales en festivos por aplicación de la bolsa de horas será de dos. No obstante, quedan exceptuados los días 24, 25 y 31 diciembre, 1 y 6 de enero.

3.3.5 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 aquellos trabajadores que tengan programadas vacaciones o libranzas en días adyacentes.

3.3.6 No reprogramación de las horas de bolsa programadas.

Las horas de bolsa comunicadas y programadas al trabajador para su realización no podrán ser reprogramadas de nuevo por la Empresa.

3.3.7 Conciliación.

El trabajador 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.

4. 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.
- 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 del trabajador, 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 el mismo trabajador 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 del trabajador 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 del trabajador.
- 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 la Dirección Técnica.»
 - Se sustituye el penúltimo párrafo del artículo 100, Jornada Destacamentos Nacionales Dirección Técnica, por el siguiente texto:

«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.»
 - Se suprime el contenido del artículo 101, Redistribución Dirección Técnica.
 - Se sustituye el último párrafo del artículo 103, por el siguiente texto:

«Dadas las características de este turno fijo de noche, los trabajadores adscritos a este turno percibirán el mismo grado de flexibilidad que el resto de los trabajadores de su Unidad, percibiendo igualmente la dieta de cena establecida en el artículo 128 del Convenio colectivo, quedando excluido, por tanto, la dieta de desayuno.»
 - Se sustituye en el Artículo 119, Conceptos retributivos, el punto 31. Redistribución Jornada, por el siguiente:

«31. Plus Flexibilidad D. Técnica.»

- Se sustituye el primer párrafo del artículo 130, por el siguiente texto:

«En los casos regulados en el presente Convenio en que el trabajo se realice mediante turnos, el trabajador sujeto a este régimen percibirá en concepto de Plus de Turnicidad las cantidades establecidas en la tabla salarial del anexo I excluyendo a los trabajadores que estén en situación de disponibilidad (regulada en el Artículo 88), de flexibilidad de la Dirección de Servicios Aeroportuarios (regulada en el artículo 98) y de flexibilidad de la Dirección Técnica (regulada en el artículo 99).»

- Se crea un nuevo Artículo 133.Bis. Retribuciones específicas Dirección Técnica:

«El presente artículo es de aplicación a los trabajadores sujetos a turnos y en régimen de flexibilidad de la Dirección Técnica.

1. Plus Flexibilidad Dirección Técnica.

El régimen de flexibilidad previsto en el artículo 99 del presente Convenio Colectivo, se remunera a través del siguiente Plus de Flexibilidad, que sustituirá a los actuales pluses de disponibilidad y turnicidad.

– Plus de Flexibilidad Grado 1. Lo percibirán aquellos trabajadores sujetos a la posibilidad de realizar, por parte de la Empresa, hasta dos cambios de turno programado por trabajador y mes de acuerdo con el régimen previsto en el artículo 91 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 aquellos trabajadores que adicionalmente a lo dispuesto en el párrafo anterior, tengan turno de noche programado en su cuadrante, aun cuando este no llegue finalmente a efectuarse.

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

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, se abonará el plus de flexibilidad que corresponda, según lo programado, en el primer mes que se produzca la baja y asimismo en el mes en que se produzca la reincorporación. No procederá el abono en los meses naturales comprendidos entre ambos.

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 los trabajadores no cumplan con los requisitos establecidos para el plus de flexibilidad, por no estar sujetos a turnos en situación de flexibilidad (entre otros, trabajadores con limitación de turno fijo, trabajadores 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.

- Se incluye una nueva disposición transitoria trigésimo primera.Bis, con el siguiente texto:

«Iberia se compromete hasta el 31 de diciembre de 2020 a la no segregación 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 los trabajadores del Comité Intercentros.

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.

En todo caso, la garantía de no segregación expuesta en el párrafo primero, sin la existencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores, será efectiva siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas, tanto a nivel Global como por áreas de negocio, para el año 2018 en la disposición transitoria trigésimo primera dentro del apartado B de las garantías de no segregación, referidas a cada año adicional de extensión de vigencia del acuerdo sobre el de vigencia del convenio colectivo.»

– Se incluye una nueva Disposición Transitoria Trigésimo Tercera, con el siguiente texto:

«Régimen transitorio Dirección Técnica:

1. Estacionalidad: Para el ejercicio 2017, sin perjuicio de la decisión que se pueda adoptar para los ejercicios posteriores, se establece que la temporada baja estará comprendida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

2. Cuadrantes y turnos: De manera excepcional, para el ejercicio 2017, el comienzo de los turnos de trabajo de la nueva temporada podrá efectuarse el 1 de febrero de 2017, debiendo estar a esa fecha todas las vacaciones programadas, así como los cuadrantes publicados para conocimiento de todos los trabajadores.»

– Se incluye una nueva Disposición Transitoria Trigésimo Cuarta, con el siguiente texto:

«Complemento variable anual no consolidable.

Los trabajadores adscritos a las medidas de flexibilidad previstas para la Dirección Técnica (días adicionales, bolsa de horas y estacionalidad) percibirán un complemento variable anual no consolidable vinculado a la concurrencia de las siguientes circunstancias:

a) La posibilidad de cobro estará vinculada a que en cada anualidad, según se reseña en el cuadro siguiente, se alcancen al menos los porcentajes de rentabilidad global EBIT/Ingresos de MRO.

	2017	2018	2019	2020
EBIT/Ingresos.....	8 %	8,5 %	9 %	10 %

b) Una vez alcanzada la condición reseñada en el párrafo anterior, la cantidad a pagar se determinará conforme a los criterios, ítems y los porcentajes que se establecen en el siguiente cuadro anexo:

KPIs	%	Targets					
		0%	25%	50%	75%	100%	
 Fly Safe	Reportes SMS	5%	100	120	150		
	Disconformidades de Auditorías	10%	>100	75	50	35	>20
	EI (Air Lingus) Implementación mejoras de Calidad plan Air Lingus	10%	No				Yes
 Fly On Time	TDR (Puntualidad técnica operativa)	8%	96.5 99.0	96.67 99.12	96.75 99.25	96.87 99.37	97.0 99.5
	AOG (Aviones en tierra)	8%	0.60	0.52	0.45	0.37	0.30
	OTD/TAT (% dentro de TAT: entrega a tiempo)	9%	85%	87%	90%	92%	95%
 Fly @LowCost	APT : Tiempo medio productivo y mejora de estándares.	25%	1,480 10%	1,485 10%	1,490 10%	1,495 10%	1,500 10%
	Participación en la encuesta de clima	10%	60%	62%	65%	67%	70%
 Feel innovation and CI	Implementación procesos LEAN (% de implantación)	10%	80%	85%	90%	95%	100%
	Satisfacción del cliente	5%	No				Yes

c) Las cantidades máximas a pagar a cada uno de los trabajadores afectados, y que servirán de base para el cálculo del pago individualizado conforme a los parámetros del apartado anterior serán las siguientes:

	2017	2018	2019	2020
Importe máximo por trabajador	400€	450€	500€	550€

d) Las cantidades resultantes correspondientes a este complemento variable no consolidable, se harán efectivas a los 30 días siguientes a la celebración de la Junta de Socios del Accionista Único que apruebe los resultados de cada año.»

– Se incluye una disposición final primera.Bis, por el siguiente texto:

«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 trabajadores fijos como temporales.»

– Se añade un nuevo párrafo en la disposición final quinta, con el siguiente texto:

«Quedará sin vigor y derogado todo aquello que se oponga a lo contemplado en el presente Convenio Colectivo con carácter específico para la Dirección Técnica.»

- Se crea una disposición adicional segunda, con el siguiente texto:

«La vigencia de las cláusulas contenidas en el Acta de la Comisión Negociadora del XX Convenio Colectivo de fecha 2 de diciembre de 2016, relativas a la Dirección Técnica, se extenderá hasta el 31-12-2020.»

- Se modifica el anexo I, apartado D), Tabla salarial.
- Se sustituye el punto 26 Redistribución de jornada, por el siguiente texto:

«Plus Flexibilidad D. Técnica:

Grado 1: 130,32 euros.

Grado 2: 150,87 euros.»

- Se añade un punto 35. Retribución bolsa de horas D. Técnica.

«G. Laboral	Horas prolongación jornada	Horas cambio día de libranza	Horas cambio libranza en domingo o festivo
TMA	17€/hora	22€/hora	23€/hora
AMA	11€/hora	15€/hora	15€/hora
AGSA	11€/hora	15€/hora	15€/hora
ADM	13€/hora	17€/hora	17€/hora»

- Se añade un punto 36, con el siguiente texto:

«Para el supuesto en que un trabajador sea requerido en día libre o descanso para cubrir alguno de los supuestos previstos en el artículo 99.3 (3.1): 51,42 euros.»