

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16474 *Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XVIII Convenio colectivo de Iberia LAE, SA, Operadora SU y sus tripulantes de cabina de pasajeros.*

Visto el acuerdo de modificación del XVIII Convenio colectivo de la empresa Iberia LAE, SA, Operadora SU y sus tripulantes de cabina de pasajeros (código de convenio n.º 90002640011981), publicado en el BOE de 14 de marzo de 2023, que fue suscrito en fecha 22 de mayo de 2025 por la Comisión negociadora del citado convenio compuesta, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las Secciones sindicales de UGT, SITCPLA, CC.OO., CITCP, y ha sido subsanado mediante acta de 2 julio de 2025, 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, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del acuerdo de modificación del citado convenio colectivo 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, 21 de julio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL XVIII CONVENIO COLECTIVO DE IBERIA LAE, SA, OPERADORA SU Y SUS TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2019. Su vigencia se extenderá desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre del año 2028, excepto para aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan vigencias distintas.

Será prorrogable por la tácita, por períodos de 12 meses, si con antelación mínima de dos meses a su vencimiento no se ha pedido oficialmente la revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

Artículo 19. *TCP principal.*

Es el miembro de la Tripulación de Cabina de Pasajeros, designado libremente por la Empresa que, bajo la supervisión y dependencia directa del Sobrecargo, además de realizar las funciones propias del TCP, coordina y supervisa las de la Tripulación de Cabina de Pasajeros, en la zona del avión que se le asigne, reportando al Sobrecargo. Todo ello referido exclusivamente a aviones de la Flota Wide Body que realicen etapas

de más de 6 horas de tiempo de vuelo, sin perjuicio de que la Compañía pueda, en el futuro, implantarlo en otras flotas.

No resultará obligatorio contar en todos los vuelos de Wide Body que realicen etapas de más de 6 horas de tiempo de vuelo con un TCP Principal.

En caso de que coincidan en una misma tripulación dos o más TCP capacitados para realizar la función de TCP Principal, realizará la misma en ese pairing el TCP que tenga mayor antigüedad en vuelo entre los TCP Principales asignados en el vuelo de ida de ese pairing. Esta asignación, no se modificará aunque se realicen cambios en la composición de la tripulación con posterioridad a la publicación de la programación mensual, aunque se asignase un TCP capacitado para realizar la función de TCP Principal con una mayor antigüedad en vuelo posteriormente. Si en programación mensual no se hubiese asignado ningún TCP para realizar la función de TCP Principal y, por cambios posteriores en la composición de la tripulación, se asignase un TCP capacitado para realizar esta función, éste realizará la misma en dicho pairing.

Artículo 27. *Cambio de funciones.*

La opción para efectuar los cursos y pruebas que se determinen para la asignación de la función de Sobrecargo, se realizará por riguroso orden de antigüedad de servicios efectivos en vuelo en la categoría de TCP.

El paso de un TCP a ejercer la función de Sobrecargo se producirá por designación de la Compañía, entre todos los que reúnan los requisitos determinados por aquella, por haber superado los cursos, pruebas y evaluaciones correspondientes. Se respetará la antigüedad de los servicios efectivos en vuelo de los TCP en la Compañía Iberia, entre todos aquellos que hubieran superado las pruebas.

No se podrá designar a un TCP para desempeñar la función de Sobrecargo mientras exista otro con más antigüedad en la categoría de TCP, que, habiendo cumplido los requisitos previstos, no haya sido designado como tal.

En cuanto a la remoción de la función de Sobrecargo se estará a lo dispuesto en la legislación y normativa vigentes en cada momento, sin perjuicio del respeto de los derechos económicos que el afectado haya consolidado hasta dicho momento, conforme a lo dispuesto en el artículo 105.

Todo lo recogido en este artículo será igualmente aplicable al cambio de función de TCP a TCP Principal, salvo lo correspondiente a la consolidación de la prima de responsabilidad de TCP Principal.

De igual forma, el acceso a TCP Principal se producirá por designación de la Compañía, entre todos los que reúnan los requisitos determinados por aquella, por haber superado los cursos, pruebas y evaluaciones correspondientes.

Artículo 28. *Progresión y regresión.*

Se entiende por progresión el pase de un TCP de un avión a otro situado por encima en el orden establecido por la Compañía de acuerdo con la Representación Sindical.

Para tener opción a la misma, el TCP que reúna las condiciones exigidas, deberá superar las pruebas establecidas por la Dirección, siendo convocado para realizar las mismas con arreglo al número de orden que corresponda por aplicación de las normas que se establecen en el artículo 21 y el artículo 22.

En el caso de los Sobrecargos, el orden para tener acceso a las pruebas para la progresión vendrá dado por la antigüedad en la función.

La Representación Sindical tendrá a su disposición la relación nominal de los Tripulantes convocados para las pruebas de progresión junto con las programaciones mensuales.

La progresión, una vez superadas estas pruebas, se hará con arreglo a las necesidades del servicio y de acuerdo con el número de orden citado.

No obstante lo anterior, cuando un TCP se encuentre en cualquiera de las situaciones de destacamento, residencia o destino de carácter voluntario, no existirá

para el mismo progresión durante el período previsto de duración de dichas situaciones, optando a la progresión el TCP inmediato posterior, excepto en aquellos casos en que, por necesidades de la Compañía, desaparezca total o parcialmente la situación de que se trate, en cuyo supuesto el TCP se reincorporará a la base principal, a su flota de origen, ocupando el puesto en ella que por antigüedad le corresponda, y aplicándosele a partir de ese momento las condiciones generales de progresión.

Por otro lado, se entiende por Regresión el pase de un TCP de un avión a otro situado por debajo en el orden establecido por la Compañía de acuerdo con la Representación Sindical. Ésta podrá ser de dos clases: a) forzosa, que es la aplicada por la Compañía en función de sus necesidades y b) voluntaria, que es la solicitada por el TCP, según se regula en el artículo 30.

Igualmente, si durante un destacamento, residencia o destino voluntario se produjera regresión por necesidades del servicio, el TCP en cualquiera de estas situaciones no se verá afectado por dicha regresión, ocupando su turno el inmediato anterior de su flota. Si se trata de un destacamento voluntario, una vez incorporado el destacado a su flota en la base principal, permutarán entre ellos. Dicha permuta se realizará a partir del día 1.º del mes siguiente siempre que exista un plazo mínimo de 7 días entre ambas fechas. Si se trata de residencia o destino voluntario, a su incorporación a su flota de origen en la base principal, se le aplicarán desde ese momento las condiciones generales de progresión.

A efectos de cómputo de situaciones de Destacamento, Residencia o Destino, voluntarios y forzosos, arrastrará a la nueva flota tanto el número de veces como el de puntos que tenga acumulados.

Para la asignación de vacaciones, arrastrará también el número de puntos al efecto.

El cambio de flota podrá producirse en cualquier momento a lo largo del mes, garantizándose que el TCP permanezca en la nueva flota al menos 30 días.

Los días sin servicio correspondientes se prorratearán en función de los días en que el TCP esté en cada flota.

A los efectos de progresión y regresión el TCP que realice funciones de TCP Principal será considerado como un TCP de la Flota de Wide Body.

Artículo 39. *Tripulantes con licencia.*

La Empresa concederá licencia retribuida en las situaciones y condiciones recogidas en la Ley a los TCP que la soliciten.

En concreto:

- 5 días por enfermedad grave.
- 15 días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
- Un día natural por traslado de domicilio.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En las situaciones señaladas en los apartados anteriores, en caso de que por ley se modifique la duración de las mismas, se estará a lo establecido en cada momento por la ley.

A los efectos de este artículo, en caso de pareja de hecho o convivencia marital según lo establecido en el artículo 138.2 se les dará el mismo tratamiento que a los cónyuges.

En el caso de fallecimiento se concederán cinco días laborables. La situación de fallecimiento incluye que se pueda solicitar para el fallecimiento, entierro o funeral.

Adicionalmente, concederá licencia retribuida en los siguientes casos:

1. Un día natural por razón de boda de hijos, hermanos o hermanos políticos y padres, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del TCP. A las parejas de hecho se les dará el mismo tratamiento que a los cónyuges.

2. Hasta un máximo de 5 días al año con carácter retribuido para la realización de exámenes necesarios para la obtención de títulos o certificaciones académicas reconocidas por el Ministerio que tenga atribuidas las competencias educativas y universitarias.

En el caso de las situaciones de destacamento, residencia o destino se requerirá un preaviso de un mes con respecto a la fecha de examen y, en caso de que al TCP le resultara imposible cumplir el citado preaviso, la Compañía quedará facultada para proceder al cambio de ejecución en su programación mensual.

Artículo 68. *Imaginaria.*

Situación en la que el TCP se encuentra a la inmediata disposición de la Compañía para emprender la actividad aérea que se le asigne, salvo vuelo de instrucción. Sólo a efectos de límite de programación, el tiempo de Imaginaria no se computará como actividad laboral. En el mismo día, el servicio de Imaginaria no podrá ser programado conjuntamente con un servicio de vuelo.

Para los servicios asignados a los TCP en situación de Imaginaria, no serán de aplicación las siguientes disposiciones de este convenio colectivo:

- La prohibición de volar dos noches consecutivas, contenida en el último párrafo del artículo 82 del convenio.
- El disfrute del descanso de la noche natural, contenido en el artículo 87 (7), del convenio.

Si la Imaginaria se efectúa fuera de los locales fijados por la Compañía el TCP deberá presentarse en un plazo de 60 minutos, después de recibir el aviso.

La imaginaria es una actividad laboral de 24 horas, entendida como un día natural. No obstante, para los vuelos de largo radio, a los TCP en situación de imaginaria, que no hayan efectuado ésta en los locales fijados por la Compañía, se les podrá asignar un vuelo cuya presentación se efectúe entre las 00:01 y las 01:00 horas del día siguiente. Asimismo, la imaginaria que se realice en los locales fijados por la Compañía tendrá la duración máxima establecida en la normativa vigente.

No obstante lo anterior, la imaginaria que venga precedida de un día libre se iniciará a las 06:00 horas y la presentación se efectuará una hora más tarde.

Cuando la imaginaria se haya efectuado, en todo o en parte, en los locales de la Compañía, y finalizado este servicio, al TCP no se le podrá asignar un servicio de vuelo cuyo despegue esté programado antes de las 07:00 horas del día siguiente.

La asignación de un servicio a un TCP en situación de imaginaria podrá realizarse por SMS, debiendo el TCP acreditar su recepción mediante ACK (acknowledge); si el TCP no acredita la recepción, la Compañía procederá a comunicar mediante llamada telefónica. En caso de que el TCP no haya facilitado un número de teléfono móvil a la Compañía a efectos de comunicación, la comunicación se realizará mediante llamada telefónica.

Artículo 70. *Incidencias.*

Situación en la que el TCP no tendrá asignados servicios de vuelo fijos. Excepto los días señalados como libres, se le podrán nombrar los servicios que se considere oportuno, con objeto de estabilizar la programación. Igualmente se le podrán nombrar servicios de imaginaria y retén.

Este servicio se programará por meses completos y por rotación acumulativa, entre todos los componentes de la flota, de modo que ningún TCP lo repita hasta tanto no se haya completado la misma.

A partir de 1 de enero de 1987, la asignación de los turnos de incidencias se efectuó siguiendo el siguiente método:

- El número de turnos de incidencias de todos los TCP se puso a 0.

- Comenzó una nueva rotación iniciándola por el más moderno de cada flota.
- A partir de la fecha de referencia (1-1-87) y en adelante en los casos de cambio de flota y/o función, cada TCP conservará el número de turnos efectuados hasta ese momento, no pudiéndosele asignar un nuevo turno mientras haya otro TCP de su misma flota y función con menor número de incidencias efectuadas.
- Al personal de nuevo ingreso en la Compañía se le asignará el mismo número de turnos efectuados que al TCP que menos tenga en ese momento en la flota en la que se produzca el ingreso.

A estos efectos, al personal que reingrese procedente de excedencia se le dará el mismo tratamiento que al personal de nuevo ingreso.

Se saltará el turno de Incidencias cuando:

- El TCP vuele por primera vez en la flota y tenga que realizar el curso durante el mes de Incidencias (este criterio no será de aplicación en el mes de diciembre, al estar afectado por los sorteos) y/o
- Un TCP tenga asignados 5 o más días de ausencia en el mes de Incidencias o en los 5 primeros días del mes siguiente. La limitación relativa a los 5 primeros días del mes siguiente, no se aplicará al sorteo de incidencias del mes de diciembre/1 de enero y/o
- El TCP al inicio de ese mes de incidencias tenga una línea que provenga del mes anterior (C/I) o esté disfrutando del descanso correspondiente a la última línea realizada el mes anterior durante esos primeros días, siempre que los TCP en esa situación superen el 35 % del total de los TCP con Incidencias en la flota y función para un mes determinado y/o
- El TCP esté reducido de actividad o contratado a tiempo parcial y el número de TCP en esa situación supere el 10 % del total de los TCP en incidencias en la flota y función para un mes determinado. En el mes de diciembre, este porcentaje será de un 15 %.

A partir del mes de julio de 2009, se establecerá un contador específico para los turnos de Incidencias de los meses de julio y agosto, de modo que ningún TCP repita incidencias en alguno de estos dos meses, en tanto en cuanto, no se haya completado la rotación acumulativa.

En el caso de que un tripulante sea candidato a realizar incidencias en noviembre, así como a entrar en el sorteo de incidencias del mes de diciembre, se priorizará su inclusión en el sorteo de diciembre, saltándosele el turno en el mes de noviembre. Todo ello sujeto a la medida en que la planificación y capacidad productiva lo permitan.

En ningún caso se programarán dos meses de incidencias de manera consecutiva.

La situación se restablecerá el mes siguiente.

Un TCP no podrá realizar más de 2 turnos de incidencias (sin contar las incidencias de julio, agosto y diciembre), en un año natural, mientras haya otro TCP de su flota y función que (en ese período) no haya realizado ningún turno, salvo imposibilidad operativa. No obstante, se creará un grupo de trabajo para analizar los resultados de la implementación de esta medida.

Adicionalmente, siempre que no haya imposibilidad operativa de asignar las incidencias, no se programará un mes de incidencias tras un mes con 7 o más días de vacaciones/días de recuperación o viceversa.

Las medidas de los párrafos anteriores se implementarán antes de enero de 2026.

A los TCP en situación de Destacamento o Residencia a los que correspondiera servicio de Incidencias les será saltado el turno, realizándolo a su regreso a la base, a no ser que lo hayan efectuado durante su permanencia en las situaciones citadas.

A los TCP en situación de Destino se les podrán nombrar Imaginarias al margen de las Incidencias, que deberán ser cubiertas por el personal de dichos destinos, al objeto de estabilizar la programación de servicios. A su reincorporación a la base principal, cada 15 imaginarias realizadas en el destino se computarán como un turno de Incidencias.

Los TCP en situación de Incidencias deberán establecer contacto con «Incivox» entre las 08,00 y 10,00 horas y las 20,00 y 22,00 horas locales, con objeto de informarse del posible servicio asignado. En ninguno de estos casos al TCP se le podrá asignar servicio de Imaginaria para ese mismo día.

No obstante, el TCP de Incidencias que esté disfrutando de un día libre, establecerá contacto con «Incivox» entre las 22,00 horas de ese día y las 01,00 del día siguiente, no pudiendo serle asignada ninguna actividad aérea que se inicie antes de las 06:00 horas.

Durante el mes de incidencias no se programarán los días libres, que se concederán por la Compañía en función de las necesidades del servicio, con excepción de los días recogidos en el punto a) del artículo 84 del convenio colectivo que sí aparecerán programados. Todos los días del mes tendrán el tratamiento previsto en el artículo 108, con la excepción de los referidos días libres recogidos en el punto a) del artículo 84 del convenio colectivo.

Las imaginarias serán efectuadas por los TCP en Incidencias, pero no se podrán programar dos servicios de imaginarias en días consecutivos.

A efectos de programación, la situación de incidencias no dará lugar a cómputo alguno de actividad aérea ni laboral, si no se efectúan servicios. Si se efectúan servicios de vuelo, se computará esta actividad de la manera prevista.

En los Destacamentos se podrán nombrar directamente retenes, a fin de garantizar la estabilidad de las programaciones en cada Destacamento.

Plus de incidencias:

A partir del 1 de junio de 2025 se abonará el plus reflejado en el anexo 1B (Plus de incidencias) en el mes en el que TCP tenga asignadas incidencias y realice al menos un servicio (imaginaria, chequeo, vuelo o cualquier otra actividad) en ese mes.

Artículo 74. *Vacaciones.*

Los TCP disfrutarán de 30 días de vacaciones al año, en la forma que se desarrolla en el anexo 5.

A los efectos de la asignación de vacaciones, los TCP que realicen funciones como TCP Principal participarán del sistema de asignación de los TCP de Wide Body.

Artículo 76.

1. Ejecución Opcional del Coeficiente de Programación.

Los TCP, cumplidos los 57 años de edad y hasta que cumplan los 62 años, podrán optar por no volar más de 70 horas al mes. No obstante, si ese mes no se programase ninguna serie de servicios de un día de duración el límite máximo será de 75 horas.

Se les compensará con días sin servicio adicionales, de tal modo que se les garantice un mínimo de 3 días sobre los establecidos en la disposición adicional primera.

No se exige ningún requisito de antigüedad en vuelo para poder solicitar esta opción.

El TCP deberá realizar su solicitud antes del 1 de septiembre del año anterior.

Esta opción tendrá una duración de un año natural.

Cumplido el plazo correspondiente, el TCP podrá solicitar continuar acogido a esta opción por períodos adicionales coincidentes con el año natural, debiendo comunicar su deseo de prórroga antes del 1 de septiembre del año anterior.

En cualquier caso, esta opción terminará en el momento en que el TCP cumpla los 62 años, con independencia de que no haya finalizado el año natural.

La opción quedará en suspenso durante los destacamentos, residencias y destinos, teniendo derecho a continuar en esta situación el TCP a su regreso a la base principal por el tiempo que restase de su concesión.

Una vez comenzado el disfrute de esta opción, el TCP no podrá renunciar a la misma hasta que no se produzca la finalización del período concedido.

Los TCP que se encuentren disfrutando de la ejecución opcional del coeficiente de programación no podrán causar baja en la Compañía a través de la figura de la

Excedencia Especial hasta que no haya finalizado la ejecución opcional del coeficiente de programación. No obstante lo anterior, sí podrán pasar a la situación de Excedencia Especial si esto se produce justo antes de cumplir 62 años.

(ver disposición transitoria decimoctava).

2. Reducción de jornada por guarda legal de un menor o cuidado de familiar enfermo.

Los TCP que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o personas con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, podrán reducir, su actividad en vuelo entre el 12,5 % y el 50 % sobre los límites máximos de horas de vuelo establecidos para cada flota en el artículo 80, reduciéndose consiguientemente sus haberes en la proporción correspondiente. Es decir, reducirán la prima por razón de viaje garantizada del artículo 96 del convenio colectivo, salario base, trienios, gratificación complementaria cuando corresponda, y la gratificación de Sobrecargo si le correspondiera, todo en la proporción correspondiente.

Conforme a ello, se compensarán con días libres adicionales en la proporción correspondiente a la media del año anterior para la flota y función en la que se encuentren en cada momento.

El mínimo de días sin servicio resultante según lo establecido en el párrafo anterior no podrá ser inferior a los correspondientes al mismo porcentaje de reducción en el anexo 12.

Como excepción a lo anterior, en Wide Body, una vez al trimestre natural, la Compañía podrá disponer en programación de uno de los días sin servicio a los que se refiere la disposición adicional primera, según el régimen establecido en la citada disposición.

A través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia se acordará el procedimiento operativo que garantice la aplicación práctica y efectiva de lo dispuesto anteriormente.

Para los meses de julio, agosto y diciembre, los TCP de WB que voluntariamente así lo soliciten podrán disfrutar de un día libre adicional (XP) a los que les corresponda según porcentajes de reducción en dicho/s mes/es, de modo que el límite máximo de horas de vuelo aplicable en ese/os mes/es será el que corresponda según la siguiente tabla:

	Diciembre	Julio y agosto
12,5 %	90,0	95,0
25,0 %	78,8	83,1
37,5 %	67,5	71,3
50,0 %	56,25	59,4

Esta opción de reducción contará con un cupo comunicado previamente por la Compañía.

A través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia se acordará el procedimiento operativo que garantice la aplicación práctica y efectiva de lo dispuesto anteriormente.

Artículo 85. *Preaviso.*

Las programaciones mensuales deberán ser comunicadas a los TCP con 6 días de anticipación al día uno del mes siguiente.

A partir de la programación del mes de enero de 2025, las programaciones mensuales deberán ser conocidas con 14 días de anticipación en relación con el día 1 del mes a publicar.

El preaviso para la permuta de cualquier día libre, de entre los susceptibles de variación, será de 48 horas.

El preaviso mínimo para cualquier destacamento nacional será de 15 días, más uno por mes de duración prevista del mismo.

En el caso de destacamento extranjero, con independencia de la duración del mismo, el preaviso será de 20 días.

El preaviso para cualquier tipo de residencia será de 35 días.

El preaviso mínimo para cualquier tipo de destino será de 60 días.

Las vacaciones anuales deberán ser notificadas en firme, según lo recogido en el artículo 14 con 60 días de antelación al día de comienzo de las mismas.

Adicionalmente, se establecen los siguientes preavisos:

– Solicitudes relativas a reducciones de jornada del artículo 76.2: el día 18 del segundo mes anterior al mes de programación.

– Solicitud de días libres y XP: el día 25 del segundo mes anterior al mes de programación.

– Solicitud de excedencia maternal de menos de 30 días: el día 21 del segundo mes anterior al mes de programación.

– Licencias:

● No retribuidas: se solicitará el día 18 del tercer mes anterior al mes de programación. Las licencias no retribuidas serán comunicadas con 20 días de antelación. A partir de la programación de enero de 2025 se comunicarán el día 20 del segundo mes anterior al mes de programación, exceptuando el mes de diciembre, cuando se podrá retrasar la comunicación debido al sorteo de Navidad. En este caso concreto, siempre se dejarán al menos 72 horas hasta el cierre de solicitud de preferencia de días libres, cuyo cierre también podrá retrasarse, estando la nueva fecha comunicada con antelación al colectivo.

● Retribuidas: deben pedirse, si se conocen con esa antelación, con 60 días de antelación al inicio de mes.

– Solicitud de intercambio de vacaciones: hasta el día 22/23/24/25 de cada mes (dependiendo de si éste tiene 28 / 29 / 30 /31días) del segundo mes anterior al mes de programación. Los intercambios que solapen con la fecha del 1 al 5 de cada mes estarán restringidos por la realización de la programación del mes anterior desde el día 22/23/24/25 del tercer mes anterior a la programación hasta el 14/15/16/17 del segundo mes anterior al de programación, volviendo abrir la ventana de intercambio hasta la fecha indicada al principio de este párrafo.

– Renuncia progresión y regresión voluntaria: dos meses antes del inicio del mes donde se hace efectiva.

– Días de lactancia: el día 18 del segundo mes anterior al mes de programación.

– Las solicitudes de Concilia siguientes se deberán tramitar con fecha límite el día 25 del segundo mes anterior al mes de programación:

● Preferencias de vuelo.

● Contrapeo.

● La fecha de apertura y cierre de preferencias de pairing se comunicará con fecha límite el día antes de la apertura y las solicitudes especiales, se realizarán con fecha límite el último día del segundo mes anterior al mes de programación.

En la programación de servicio se señalarán las fechas de los correspondientes cursos.

El cambio de flota (progresión/regresión) se comunicará al TCP junto con la programación mensual de servicios.

Artículo 93 (bis). *Abono de haberes.*

A partir del 01 de diciembre de 2025, los TCP percibirán su retribución mensualmente. El abono de la nómina se realizará a mes vencido, no más tarde del día 5 del mes siguiente salvo circunstancias excepcionales.

Excepcionalmente el mes de diciembre se procederá al abono antes del último día de ese mes a fin de abonar todas las nóminas devengadas en el año natural.

Las pagas extraordinarias de los meses de julio y diciembre se abonarán a mediados de los citados meses.

Así mismo, se remitirá a cada TCP una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

Artículo 98. *Plus de asistencia.*

Se establece un plus de asistencia al trabajo cuyo importe mensual será el establecido en el anexo 1B a tal efecto.

Dicho plus se percibirá siempre que durante el mes natural 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 vacaciones, tiempo de recuperación y días libres.

Asimismo, no tendrán consideración de faltas de asistencia a los efectos anteriores, aquellas derivadas de obligaciones y deberes de carácter público ineludible, los días por contraer matrimonio el propio trabajador, los días correspondientes al fallecimiento de familiares de primer grado y el accidente laboral.

A partir del 1 de marzo de 2025 tampoco tendrán consideración de faltas de asistencia las situaciones de IT por enfermedad común.

Artículo 99. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los TCP percibirán en los meses de julio y diciembre de cada año, con carácter de pagas extraordinarias, unas gratificaciones integradas por el sueldo base, antigüedad, prima por razón de viaje garantizada, gratificación complementaria cuando corresponda, y, en su caso, prima de Sobrecargo.

A los TCP ingresados en el transcurso del año, o que cesaron dentro del mismo, se les abonarán estas gratificaciones prorrateando su importe de acuerdo con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

A partir del 01 de enero de 2026 y previa petición del trabajador, el TCP 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.

Transcurridos 2 años, si se solicita un cambio en la forma de pago de las gratificaciones extraordinarias, deberá comunicarse a la empresa como máximo en el mes de septiembre del año anterior.

Artículo 100. *Gratificación por cierre de ejercicio.*

Se concederá una gratificación por cierre de ejercicio consistente en el importe correspondiente a 30 días de sueldo base, antigüedad, gratificación complementaria, cuando corresponda, y prima por razón de viaje garantizada, o parte proporcional en su caso.

Esta gratificación se hará efectiva después de celebrada la Junta General de Accionistas, en los meses de abril o mayo, siguientes al cierre de cada uno de los ejercicios.

A partir de 2025, esta gratificación se hará efectiva en el mes de diciembre del mismo ejercicio que se cierra.

Artículo 106. *Prima de responsabilidad del TCP principal.*

Por cada pairing en el que un TCP realice funciones como TCP Principal se realizará un abono de acuerdo con lo establecido en el anexo 1 B a tal efecto.

Artículo 110. *Vacaciones.*

El TCP durante las vacaciones reglamentarias percibirá, además del sueldo base, premio de antigüedad (entendiendo como tal, premio de antigüedad, complemento *ad personam* y complemento indemnizatorio), gratificación complementaria si le corresponde, y prima de responsabilidad de Sobrecargo si le correspondiera, la prima por razón de viaje correspondiente al promedio de horas efectivamente voladas, o computadas a efectos de cobro, durante el año inmediatamente anterior al mes en que se disfruten las vacaciones, o el promedio de la actividad laboral realizada o computada durante el mismo período. En ningún caso dicho promedio será inferior a la prima por razón de viaje garantizada.

Este mismo tratamiento se dará al tiempo de recuperación.

Artículo 121. *Anticipo de dietas.*

La Compañía facilitará anticipo de dietas a los TCP por la cuantía necesaria para el desplazamiento de que se trate. A partir del 1 de diciembre de 2025, dicho anticipo se facilitará previa solicitud del TCP.

Artículo 124. *Revisión salarial.*

a) 2022-2023.

El incremento salarial consolidado para el año 2022 será de un 6,05 % sobre la masa salarial de ese año, con efectividad de 1 de enero de 2022.

El incremento salarial consolidado para el año 2023 será de un 4 % sobre la masa salarial de ese año, con efectividad de 1 de enero de 2023.

Dichos incrementos se reflejarán en las tablas salariales y demás conceptos retributivos que figuran en los Anexos 1, 3 y 11 de este convenio, procediendo a la revisión de los mismos cuando la masa salarial de cada uno de esos años sea definitiva.

b) 2024-2025-2026-2027-2028.

Para los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028, con efectos 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 de Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express– en cada uno de los años.

EBIT/Ingresos	Porcentaje incremento sobre masa salarial consolidado
<0	0,00 %
0-<2,5	0,50 %
2,5-<5,0	1,30 %
5,0-<7,0	1,45 %
7,0-<10,0	1,70 %
10,0-<12,0	2,00 %
>12,0	2,50 %

Adicionalmente, para los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028, en caso de que el EBIT/INGRESOS del Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express– sea igual o superior a 12, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado adicional de acuerdo con la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express– en cada uno de los años.

EBIT/Ingresos Línea Aérea	Porcentaje 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 %
> o = 15,5 (Igual o superior a 15,5).	+1 %

Por el contrario, para los años 2025, 2026, 2027 y 2028, en caso de que el EBIT/INGRESOS del Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express– sea inferior a 12 pero no inferior a 10, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado adicional de acuerdo con la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express– en cada uno de los años.

EBIT/Ingresos Línea Aérea	Porcentaje adicional sobre masa salarial consolidado
> 12,0-< 13,0 (Igual o superior a 12 e inferior a 13).	+ 0,5 %
> o = 13,0 (Igual o superior a 13).	+ 0,75 %

En el caso de que la rentabilidad media de la Línea Aérea del Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express– medida en EBIT/Ingresos, durante tres de los cuatro años recogidos en el apartado anterior (2025, 2026, 2027 y 2028) fuese igual o superior a 16 se procederá a un incremento salarial consolidado adicional de un 1 % con efectos de 1 de enero de 2029. 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 2029. 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 a 16.

Si en 2028 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 2028. Esta garantía aplicará también en el supuesto en el que no se consiga en el año 2028 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 2029 exclusivamente se aplicará una revisión salarial consolidada en los mismos términos pactados para los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028.

A los efectos del presente artículo, se entenderá por Grupo IBERIA únicamente el compuesto por las Compañías Iberia e Iberia Express. En caso de que el Grupo IBERIA incorporase alguna otra Compañía al grupo, la Comisión Negociadora de este convenio colectivo analizará la posible repercusión que podría tener que los resultados de esta Compañía fuesen también incluidos dentro del Grupo IBERIA a los efectos de este artículo, en cuanto a las revisiones salariales aquí pactadas se refiere, y valorará, en su

caso, si considera conveniente su inclusión o no. En tanto en cuanto no se llegue a otro acuerdo al respecto, las referencias a resultados recogidos en este artículo se entenderán hechas únicamente a los resultados de las Compañías Iberia e Iberia Express.

c) Garantía capacidad adquisitiva.

A partir del 1 de enero de 2022, con el fin de garantizar la capacidad adquisitiva de las retribuciones adquirida en este convenio, si el IPC acumulado correspondiente a los años de vigencia inicial del convenio es superior al incremento salarial consolidado acumulado realizado en ese período, y la rentabilidad media (EBIT/Ingresos) del Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express– durante ese período es igual o superior al 7 %, se realizará un incremento salarial consolidado adicional en el año 2026 conforme a la siguiente tabla cuyo desarrollo y aplicación se explica a continuación:

Porcentaje IPC acumulado 22-25	Porcentaje de la diferencia por tramo del IPC acumulado 22-25 menos el incremento salarial consolidado acumulado 22-25
Hasta el 13,5 %	100 %
>13,5 %----- 16 %	50 %
>16 %-----20 %	25 %
>20 %	0 %

– Si el IPC acumulado 2022-2025 es menor que 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional en 2026 será: la diferencia entre el IPC acumulado 2022-2025 y el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025.

– Si el IPC acumulado 2022-2025 estuviera entre 13,5 % y 16 % y:

• Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera inferior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = (13,5 % menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 13,5 %) * 50 %].

• Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera superior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = [(IPC acumulado 2022-2025 menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) * 50 %].

– Si el IPC acumulado 2022-2025 estuviera entre 16 % y 20 %, y:

• Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera inferior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = (13,5 % menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) + [(16 % menos 13,5 %) * 50 %] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 16 %) * 25 %].

• Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera superior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = [(16 % menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) * 50 %] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 16 %) * 25 %].

– Si el IPC acumulado 2022-2025 fuera mayor que 20 % y:

• Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera inferior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = (13,5 % menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) + [(16 % menos 13,5 %) * 50 %] + [(20 % menos 16 %) * 25 %] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 20 %) * 0 %].

• Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera superior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = [(16 % menos incremento

salarial consolidado acumulado 2022-2025) * 50 %] + [(20 % menos 16 %) * 25 %] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 20 %) * 0 %].

Asimismo, en caso de que el IPC acumulado correspondiente a los años de vigencia inicial del convenio sea superior al incremento salarial consolidado acumulado realizado en ese período y el EBIT/Ingresos del Grupo IBERIA durante ese período sea igual o superior al 7 %, adicionalmente, en el año 2026 se realizará un pago único correspondiente a los años 2022 a 2025, que se calculará del siguiente modo:

- a) Se sumarán las masas salariales reales correspondientes a esos años.
- b) Se recalcularán las masas salariales correspondientes a esos años, dejando sin efecto los incrementos salariales consolidados aplicados según lo establecido en este artículo y aplicando sobre cada masa salarial inicial el IPC de cada uno de esos años, procediendo a la suma de las masas salariales resultantes.
- c) Si el total de las masas salariales recalculadas conforme a lo establecido en el apartado b) es superior al total de las masas salariales según lo establecido en el apartado a), procederá un pago único igual a la diferencia entre ambas.

El reparto de este pago único se realizará de común acuerdo entre ambas partes.

Lo previsto en los párrafos anteriores, para garantizar el mantenimiento de la capacidad adquisitiva adquirida en virtud de este convenio, será aplicable exclusivamente para el ejercicio de 2026, en los términos indicados. En ningún caso estas previsiones serán de aplicación durante el periodo de ultraactividad del convenio.

Artículo 138. *Normas comunes.*

1. La utilización de estos trayectos será única y exclusivamente para viajes de carácter personal, no pudiéndose hacer uso comercial ni obtener ningún tipo de beneficio económico o lucro con los mismos.

2. A los efectos de lo recogido en este capítulo, tendrán la misma consideración la inscripción como pareja de hecho que la situación de convivencia marital.

Se entenderá acreditada la existencia de pareja de hecho mediante acreditación fehaciente de inscripción en Registro de Parejas de Hecho o acreditación fehaciente de convivencia durante 2 años.

3. Todos los billetes tarifa gratuita u otros de descuento de empleados, 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 emita el billete, Turista o Business, se hará en función de las rutas o mercados domésticos, Europa y África, y Largo Radio, revisándose anualmente de acuerdo con las variaciones medias aplicables en los diferentes itinerarios de cada zona afectada. La Compañía actualizará, en su caso, y publicará estas tasas una vez al año, entrando en vigor el 1 de febrero de cada año.

A partir del 1 de enero de 2022, la Compañía reducirá un porcentaje del precio a pagar según lo establecido en párrafos anteriores y el apartado 11 de este artículo, por los billetes free sin reserva (Id00r2) a los que da derecho el convenio colectivo, de modo que la Compañía reducirá un 50 % el precio para los billetes de la red nacional y europea y un 90 % el precio para los billetes en el resto de la red. En el caso de los billetes con descuento sin reserva (Z2), la Compañía reducirá el precio en un 25 %.

4. Los billetes tarifa gratuita sin reserva de plaza podrán utilizarse todos los meses del año, para todas las líneas. Los billetes tarifa gratuita con reserva de plaza 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.

Estarán exentos de estas restricciones los supuestos contemplados en los puntos 2 a 6, ambos inclusive del artículo 136 y artículo 140.

5. Las tasas de emisión a las que se refiere el punto 3 así como la supresión de todo tipo de reservas durante los períodos indicados en el punto 4 serán de aplicación a cualquier billete tarifa gratuita u otros de descuento de empleados, concedido a los trabajadores 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.

6. Tarifas Zonales IB Espacio Confirmado: abonando estas tarifas, se podrá viajar en cualquier época del año, con reserva de plaza.

Tarifas zonales IB sin Espacio Confirmado (Z2): abonando estas tarifas se podrá viajar en cualquier época del año sin reserva de plaza.

La emisión con estas tarifas en la clase Turista, 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 Compañía actualizará, en su caso, y publicará estas tarifas una vez al año, entrando en vigor el 1 de febrero de cada año. En los cálculos de estas tarifas están incluidas las Tasas Unificadas descritas en el punto 3.

7. Los billetes concedidos de acuerdo con estas normas, serán de utilización en clase turista-económica. Cuando se encuentre completa la Clase Turista y existan plazas libres en la «clase inmediata superior», la Compañía se compromete a que mediante el trasvase de pasajeros de pago a «clase inmediata, superior» se posibilite el viaje de empleados o sus beneficiarios.

8. El trabajador o beneficiario que durante dos años naturales consecutivos inmediatamente anteriores, no hubiese disfrutado del derecho a ninguno de los segmentos que por cupo anual corresponden, teniendo derecho a ellos, podrán usar el mismo tercer año hasta cuatro segmentos tarifa gratuita con reserva de plaza del total que comprende su cupo anual, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 137.a), pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones.

El TCP y sus beneficiarios con derecho a billetes tarifa gratuita tercer año, podrán disfrutar en una de las épocas restrictivas (excepto julio y agosto) un máximo de 2 segmentos, de los que corresponden con reserva.

La utilización de esta reserva está condicionada a que el titular tenga asignadas vacaciones reglamentarias por un período no inferior a 7 días laborables y que coincidan en todo o en parte con el período restrictivo en que se pretenda la reserva.

9. Para tener derecho a billetes gratuitos o con descuento para los hijos o padres que figuren como beneficiarios según lo dispuesto en el artículo 137 o 141, se deberá demostrar en forma fehaciente que dependan económicamente del TCP, en aquellos casos en los que sea exigible, y convivan con él, en los casos en que la convivencia sea también exigible.

10. El derecho a billetes reconocido en estas normas, implica que el TCP y sus beneficiarios se provean del oportuno billete de pasaje corriendo a su cargo los impuestos, seguros, tasas o equivalentes, correspondientes.

El origen del viaje o destino de los billetes, regulado en el presente capítulo, no será necesario que coincidan con el punto de residencia habitual del TCP o beneficiario.

No obstante lo estipulado en el párrafo anterior, cuando el billete sin reserva de plaza se inicie y finalice en el lugar de residencia habitual 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 solo, los segmentos necesarios para enlazar desde el punto de salida con el final de trayecto y regreso, no serán computados a efectos de limitación de su cupo anual.

Al transporte de TCP y beneficiarios se le aplicará las normas de responsabilidad de la Ley de Navegación Aérea, Convenio de Varsovia, o Convenio de Montreal, según proceda, así como las condiciones de transporte de IATA.

En las irregularidades que se cometan en materia de billetes gratuitos o con descuento, la Dirección sancionará, en todos los casos, con el abono total del importe del mismo, así como la inhabilitación al titular y sus beneficiarios por tiempo fijo o ilimitado para nuevas concesiones, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderles.

A los anteriores efectos, se considerarán irregularidades tanto el uso irregular o abusivo de los referidos billetes como el comportamiento o actitud del trabajador 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.

11. En los viajes con motivo de vacaciones reglamentarias se garantiza el regreso, mediante reserva de plaza, si con billete sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación del TCP a su puesto de trabajo.

A tal fin, cuando los vuelos sean diarios, esta transformación se efectuará a partir del momento en que el TCP 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 del personal que puede volar en estas condiciones no excederá el 5 % de las plazas en cada vuelo.

En caso de exceder las solicitudes de este 5 % se confeccionará una lista de espera de estos trabajadores para su embarque sucesivo por 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 y tener un justificante del Jefe de la Unidad orgánica a que pertenezcan, donde se exprese la fecha de su incorporación al trabajo.

12. Los billetes gratuitos o con descuento obtenidos por los TCP o beneficiarios, dentro del año natural tendrán como límite de validez la fecha de 31 de enero del año siguiente a su emisión, salvo que se trate de asistir a cursos escolares, en cuyo caso finalizarán en la fecha que terminen los mismos.

Disposición transitoria tercera.

En materia de Excedencia Especial ambas Representaciones acuerdan establecer un régimen transitorio respecto a los TCP que tengan suscrito un contrato de trabajo con la Compañía a la firma del presente convenio o que se encuentren en la relación ordenada de TCP temporales actualizada a dicha fecha, ello con el fin de colmar las expectativas ya generadas por el colectivo de TCP en relación con esta figura.

En este sentido, los TCP señalados en el párrafo anterior podrán, a la edad de 55 y 56 años, solicitar voluntariamente su pase a la situación de Excedencia Especial en los términos previstos en el anexo 2 del presente convenio.

El número máximo de TCP de 55 y 56 años que podrán pasar a la situación de Excedencia Especial cada año natural será como máximo de 50 TCP en total. La concesión se realizará por orden de antigüedad en vuelo efectiva. A estos TCP se les aplicará la misma regulación que para los trabajadores que accedan a la situación de Excedencia Especial con 57, 58 o 59 años.

Si el TCP que vaya a cumplir 55 años solicitase acogerse a la Excedencia Especial para ese año en el que cumple los 55, lo hará conforme a los plazos indicados en el anexo 2. Si dicha petición se concediese, la misma computará dentro del cupo del año en que el TCP cumple 55 años. Dado que la salida de estos TCP se podrá producir, como muy pronto, al mes siguiente a cumplir 55 años, el TCP podrá solicitar 2 fechas (conforme a los requisitos de separación entre las mismas recogidos en el anexo 2) comprendidas en los siguientes 12 meses (ejemplo: si cumple 55 años en agosto de año A, las dos fechas de salida podrán estar comprendidas entre septiembre de ese año y agosto del año siguiente).

Adicionalmente, y aplicable para las salidas que puedan corresponder a partir del año 2024, se podrán producir concesiones adicionales a las establecidas en el párrafo anterior, de acuerdo con la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express–:

EBIT/Ingresos Línea Aérea	Salidas adicionales
10,0-<12,0 (Igual o superior a 10 y menor a 12).	+ 5 salidas
>12,0-<13,0 (Igual o superior a 12 e inferior a 13).	+15 salidas
13,0-<14,0 (Igual o superior a 13 e inferior a 14).	+30 salidas
14,0-<15,5 (Igual o superior a 14 e inferior a 15,5).	+ 50 salidas
> o = 15,5 (Igual o superior a 15,5).	+75 salidas

Este posible cupo adicional se solicitará antes de septiembre del año anterior, y se regulará, a efectos de concesión, por las mismas reglas que la ventana general que se cierra en el mes de mayo del año de salida, con posibles salidas a partir del mes de octubre de ese año.

En consecuencia, se concederán aquellas solicitudes de TCP de 55 y 56 años solicitadas a finales de 2024 para que su salida se produjese en 2025 que no fueron concedidas por superarse el cupo establecido en esta disposición transitoria tercera.

En este sentido, se analizarán las fechas solicitadas y, en caso de que no sea posible aceptar ninguna de las dos fechas propuestas por el TCP, se contactará con él para que ofrezca dos nuevas alternativas, siguiendo los mismos criterios establecidos con carácter general en esta disposición transitoria tercera.

Estas 48 salidas se tendrán en cuenta de cara al cupo de 75 salidas adicionales que corresponden en función de los resultados de 2024. En consecuencia, las 27 salidas restantes se ofertarán a los TCP de 55 y 56 años con los criterios establecidos en esta disposición transitoria Tercera para el cupo adicional.

Para determinar si corresponde la ampliación del cupo, se estará a los resultados obtenidos en el año en que se solicita, siendo la salida a partir de octubre del año siguiente, tal y como se recoge en el párrafo anterior.

Ejemplo:

Solicitud: antes de septiembre de 2025.

Resultados financieros que se toman como referencia: 2025 (que se conocerán en el primer trimestre de 2026).

Salida a partir de octubre de 2026.

A la hora de realizar la solicitud, el TCP podrá señalar en la misma si, de no serle concedida la Excedencia Especial, está interesado en solicitar la ejecución opcional del coeficiente de programación.

En caso de que, por motivos productivos, no fuese posible asumir el total de salidas en alguna de las fechas solicitadas, la Compañía podrá retrasar las salidas inicialmente solicitadas a partir del mes de octubre hasta un máximo de 6 meses a partir de esa fecha (es decir, hasta el mes de abril del año siguiente).

Disposición transitoria quinta.

Entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2021 se establece un nuevo sistema anual de participación en beneficios, que anula y sustituye el anterior, y que

vendrá determinado por la ratio EBIT/INGRESOS de Iberia por el que se abonará, en su caso, una cantidad no consolidable, conforme a la siguiente escala:

EBIT/Ingresos	Porcentaje sobre masa salarial (pago único no consolidado)
<0 %	0,00 %
0%-1,0 %	0,25 %
1%-2,5 %	0,50 %
2,5 %-5,0 %	1,00 %
5,0 %-7,0 %	1,75 %
>7 %	2,50 %

Las cantidades resultantes de la aplicación de esta Disposición Transitoria, que no serán consolidables, se harán efectivas a los 30 días siguientes a la celebración de la Junta General Ordinaria de accionistas de Iberia que apruebe los resultados de cada año, incluyendo éstos el impacto de la aplicación de esta Disposición Transitoria.

Se faculta a la Dirección y a los Representantes de los TCP en el Comité de Empresa de Vuelo para acordar el reparto individual a cada TCP.

Para el año 2022 corresponderá el abono de un pago único no consolidable de un 1 %, calculado sobre la masa salarial del colectivo de TCP en ese año.

Para el año 2023, el sistema anual de participación en beneficios vendrá determinado por la ratio EBIT/Ingresos del Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express–, por el que se abonará, en su caso, una cantidad no consolidable, conforme a la siguiente escala:

EBIT/Ingresos	Porcentaje sobre masa salarial (pago único no consolidado)
<5,0 (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 %

Las cantidades resultantes de la aplicación de esta Disposición Transitoria, 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 esta Disposición Transitoria.

Se faculta a la Dirección y a los Representantes de los TCP en la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio colectivo para acordar el reparto individual a cada TCP.

Para los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 el sistema anual de participación en beneficios vendrá determinado por la ratio EBIT/INGRESOS del Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express– por el que se abonará, en su caso, una cantidad no consolidable, conforme a la siguiente escala:

EBIT/Ingresos	Porcentaje sobre masa salarial (pago único no consolidado)
<0 (Inferior a cero).	0,00 %
0-<2,5 (Igual o superior a cero e inferior a 2,5).	0,50 %

EBIT/Ingresos	Porcentaje sobre masa salarial (pago único no consolidado)
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 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028, en el caso de que el EBIT/INGRESOS del Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express– sea superior o igual a 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 –Iberia + Iberia Express–, en cada uno de los citados años, según lo establecido a continuación.

EBIT/Ingresos línea aérea	Porcentaje sobre masa salarial (pago único no consolidado)
>=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 %

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), productividad del colectivo de TCP y nivel de satisfacción de los clientes (NPS).

– Se atribuye a cada uno de estos indicadores (KPI) un peso concreto sobre el total de la cantidad a abonar.

KPI	Porcentaje sobre el total a abonar
OTP.	30 %
Productividad.	20 %
NPS.	50 %

– El objetivo de puntualidad (OTP) será de un 88 % en cada uno de los años.
 – El objetivo de productividad será de 855 horas en cada uno de los años.
 – El objetivo de 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.

– 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 (2025, 2026, 2027 y 2028) se hubiese alcanzado un nivel de rentabilidad media de EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo IBERIA –Iberia + Iberia Express– de, al menos, 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 (OTP, Productividad y NPS), se abonará un pago único no consolidado adicional de un 4 % en 2029. Si lo indicado anteriormente se hubiese conseguido en los cuatro años señalados anteriormente, el pago único 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 a 16,5 o la media total de los cuatro años sea igual o superior a 16,5. 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 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.

Si en 2028 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 2028 ningún pago único no consolidado en virtud de resultados obtenidos por el Grupo IBERIA.

Las cantidades resultantes de la aplicación de esta Disposición Transitoria, 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 esta Disposición Transitoria.

Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, de no haber conseguido la suscripción de un nuevo convenio, durante el año 2029 se aplicará lo previsto en esta disposición respecto al pago único, en los mismos términos pactados para los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028.

Se faculta a los Representantes de los TCP en la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio colectivo para acordar el reparto individual a cada TCP.

A los efectos de la presente disposición transitoria, se entenderá por Grupo IBERIA únicamente el compuesto por las Compañías Iberia e Iberia Express. En caso de que el Grupo IBERIA incorporase alguna otra Compañía al grupo, la Comisión Negociadora de este convenio colectivo analizará la posible repercusión que podría tener que los resultados de esta Compañía fuesen también incluidos dentro del Grupo IBERIA a los efectos de esta disposición transitoria, en cuanto a los pagos únicos no consolidados aquí pactados. En tanto en cuanto no se llegue a otro acuerdo al respecto, las referencias a resultados recogidos en esta disposición transitoria se entenderán hechas únicamente a los resultados de las Compañías Iberia e Iberia Express.

Disposición adicional decimocuarta.

Con efectos de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2023 con el fin de garantizar el abono del SMI en vigor en cada momento, la Compañía tendrá en cuenta los siguientes conceptos salariales devengados en cada año:

- Clave 001 Salario Base.
- Clave 021 Prima por razón de viaje garantizada.
- Clave 021 Exceso Prima por razón de viaje.
- Clave 176 Plus de asistencia.
- Clave 338 Cesión de días libres Level.
- Clave 012 Comisión de Ventas a Bordo.
- Clave 145 Gratificación por cumplimiento de objetivos.
- Clave 075 Incremento salarial no consolidado.
- Clave 003 Premio de Antigüedad.
- Clave 303 Complemento antigüedad *ad personam*.
- Clave 304 Complemento Compensatorio Antigüedad.
- Clave compensación circunstancias operativas.

Adicionalmente, se tendrán en cuenta las cantidades percibidas por el trabajador, abonadas por la empresa, Mutua u otro organismo ligado a la Seguridad Social, en relación con las situaciones de Enfermedad, Accidente, Embarazo de Riesgo, suspensión por nacimiento y cuidado de menor o Lactancia que se pudieran dar por el trabajador en el año.

Ib Compat: Prestación Complementaria Accidente.

Ib Compit: Prestación Complementaria Enfermedad.

Ib Compmy: Prestación Complementaria suspensión por nacimiento y cuidado de menor.

Ib Compre: Prestación Complementaria Embarazo Riesgo.

Subsidio It: Subsidio Enfermedad.

Subsidio At: Subsidio Accidente.

Pago delegado It: Subsidio Enfermedad pagado por la empresa.

Pago delegado At: Subsidio Accidente pagado por la empresa.

A partir del 1 de enero de 2024 y con efectos económicos desde esa fecha, con el fin de garantizar el abono del SMI en vigor en cada momento, la Compañía tendrá en cuenta los siguientes conceptos salariales devengados en cada año:

- Clave 001 Salario Base.
- Clave 021 Prima por razón de viaje garantizada.
- Clave 021 Exceso Prima por razón de viaje.
- Clave 176 Plus de asistencia.
- Clave 338 Cesión de días libres Level.
- Clave 012 Comisión de Ventas a Bordo.
- Clave 145 Gratificación por cumplimiento de objetivos.
- Clave 075 Incremento salarial no consolidado.
- Clave 003 Premio de Antigüedad.
- Clave 303 Complemento antigüedad *ad personam*.
- Clave 304 Complemento Compensatorio Antigüedad.

Adicionalmente, se tendrán en cuenta las cantidades percibidas por el trabajador, abonadas por la empresa, Mutua u otro organismo ligado a la Seguridad Social, en relación con las situaciones de Enfermedad, Accidente, Embarazo de Riesgo, suspensión por nacimiento y cuidado de menor o Lactancia que se pudieran dar por el trabajador en el año.

Ib Compat: Prestación Complementaria Accidente.

Ib Compit: Prestación Complementaria Enfermedad.

Ib Compmy: Prestación Complementaria suspensión por nacimiento y cuidado de menor.

Ib Compre: Prestación Complementaria Embarazo Riesgo.

Subsidio It: Subsidio Enfermedad.

Subsidio At: Subsidio Accidente.

Pago delegado It: Subsidio Enfermedad pagado por la empresa.

Pago delegado At: Subsidio Accidente pagado por la empresa.

A partir del 01 de junio de 2025 y con efectos económicos desde esa fecha, con el fin de garantizar el abono del SMI en vigor en cada momento, la Compañía tendrá en cuenta los siguientes conceptos salariales devengados en cada año:

Clave 001 Salario Base.

Clave 021 Prima por razón de viaje garantizada.

Clave 021 Exceso Prima por razón de viaje.

Clave 176 Plus de asistencia.

Clave 338 Cesión de días libres Level.

Clave 012 Comisión de Ventas a Bordo.

Clave 145 Gratificación por cumplimiento de objetivos.

Clave 075 Incremento salarial no consolidado.

Clave 003 Premio de Antigüedad.

Clave 303 Complemento antigüedad *ad personam*.

Clave 304 Complemento Compensatorio Antigüedad.

Plus de incidencias.

Adicionalmente, se tendrán en cuenta las cantidades percibidas por el trabajador, abonadas por la empresa, Mutua u otro organismo ligado a la Seguridad Social, en relación con las situaciones de Enfermedad, Accidente, Embarazo de Riesgo, suspensión por nacimiento y cuidado de menor o Lactancia que se pudieran dar por el trabajador en el año.

Ib Compat: Prestación Complementaria Accidente.

Ib Compit: Prestación Complementaria Enfermedad.

Ib Compmy: Prestación Complementaria suspensión por nacimiento y cuidado de menor.

Ib Compre: Prestación Complementaria Embarazo Riesgo.

Subsidio It: Subsidio Enfermedad.

Subsidio At: Subsidio Accidente.

Pago delegado It: Subsidio Enfermedad pagado por la empresa.

Pago delegado At: Subsidio Accidente pagado por la empresa.

A partir del 1 de enero de 2025, en el caso de que con la suma de los anteriores conceptos no se alcance el SMI, la empresa garantiza el importe del SMI anual dividido entre 14 en cada uno de los 12 meses (por ejemplo, para 2025 el importe garantizado cada mes será de 1.184 euros). Esta garantía no aplicará en las pagas extraordinarias. Las regularizaciones que correspondan se harán mensualmente y/o en las pagas extraordinarias.

En todo caso, anualmente se garantizará el SMI en vigor de ese año (proporcional al tiempo y jornada anual realizada).

Disposición adicional decimoquinta.

A partir del 1 de enero de 2023, en caso de que un vuelo realizado por la Flota de Wide Body o por un A-321 XLR saliese de base a un destino de largo recorrido con menos TCP de los que componen la tripulación comercial establecida en cada momento

por la Compañía, se abonará a cada TCP una cantidad equivalente a un (1) día de dieta de Wide Body por la realización del pairing completo.

Esta compensación se abonará igualmente en caso de que el vuelo en que faltase un tripulante sea de regreso a base, salvo que la causa se haya originado después de haber despegado de base.

A partir del 1 de junio de 2025, si falta algún tripulante a la ida y a la vuelta, se abonará una cantidad equivalente a dos (2) días de dieta de Wide Body, en lugar de solo un día.

Lo establecido en esta disposición adicional no aplica en aquellos vuelos realizados por la Flota de Wide Body que operen un destino de corto y medio radio.

Disposición adicional vigésimoprimera.

Compensación pairing.

Los cambios de programación que supongan un retraso en la hora de salida del vuelo serán compensados con el abono de una cantidad equivalente a una dieta, según la flota que corresponda, si la nueva hora de inicio del pairing se retrasa al día natural siguiente al inicialmente programado.

Igualmente se abonará una cantidad equivalente a una dieta de la flota correspondiente por cada día de ocupación en caso de que el pairing programado a un TCP sea cancelado por necesidades operativas que obliguen a la contratación de un ACMI a otra Compañía para su realización. En caso de que se programe una nueva línea al tripulante, el abono se realizará por la diferencia de días de ocupación entre el pairing original y el nuevo pairing.

Lo establecido en esta disposición aplicará a partir del mes de junio de 2025.

Disposición adicional vigésimosegunda.

La elaboración de las programaciones mensuales en el colectivo de TCP debe adecuarse al programa de vuelos, asegurando el buen funcionamiento de la operación, de modo que todos los vuelos cuenten con el número de tripulantes necesario para su realización. Dicha elaboración supone la realización de distintas tareas previas, que exigen un plazo mínimo de tiempo para su desarrollo, que abarca desde los meses de septiembre/octubre del año anterior –momento en que se realiza la planificación inicial del número de tripulantes necesarios a lo largo del año, así como de los movimientos de flota y función requeridos durante ese período– hasta el mes anterior al que se refiera la programación mensual individual de cada TCP, la cual debe comunicarse al interesado con un plazo mínimo de antelación; todo ello condicionado por la formación que requiere un TCP.

Todos estos factores implican importantes limitaciones a la hora de realizar una planificación adecuada a las necesidades productivas, dificultándola considerablemente y haciendo necesario que el número de tripulantes que vayan a acogerse a alguno de los distintos tipos de permisos que se regulan en la ley se conozca con la mayor antelación posible.

Dada la idiosincrasia del colectivo de TCP en lo que a la elaboración de sus programaciones se refiere, interesa a ambas partes dotarse de una regulación que permita que los TCP puedan ejercitar estos derechos conforme a la finalidad de los mismos, permitiendo respetar las necesidades productivas y organizativas de la Compañía. Por ello, se acuerdan la siguiente regulación.

a) Permiso de 8 semanas y permiso por nacimiento y cuidado de un menor.

El TCP que desee solicitar alguno de estos permisos lo hará por períodos de 7 días y deberá presentar su solicitud con al menos 40 días de antelación al inicio del mes para el que lo solicita.

En caso de que el período solicitado coincida en todo o en parte con las líneas incluidas en el Sorteo para el período de Navidad, no se podrá solicitar con posterioridad al 15 de octubre.

No obstante, cuando el permiso de 8 semanas sea retribuido, para los meses de julio, agosto, diciembre, Semana Santa y permisos que afecten a la primera semana de enero la solicitud deberá presentarse con al menos 75 días de antelación al inicio del mes para el que lo solicita.

La Compañía comunicará, al menos el día 5 del mes anterior al inicio del mes para el que se solicita, si no es posible atender la petición del TCP. En caso en que, por motivos productivos, no sea posible conceder el permiso, se ofrecerá a ese TCP la posibilidad de realizar una nueva solicitud de días libres inamovibles para ese mes. En la Comisión de Interpretación y Vigilancia se fijarán los criterios para determinar, en caso de no ser posible la concesión, el orden de denegación.

Para situaciones sobrevenidas, que deberán justificarse debidamente, se establece un cupo de 10 concesiones adicionales al mes.

No obstante lo anterior, y dado que pueden darse situaciones imprevisibles, excepcionalmente la Comisión de Interpretación y Vigilancia estudiará aquellos supuestos que, debidamente justificados, no cumplan con los requisitos anteriores.

Estos permisos no descuentan antigüedad a efectos de escalafón.

b) Permiso por fuerza mayor.

Dada la naturaleza de la actividad de vuelo, este permiso se disfrutará por días completos, de modo que la solicitud de este permiso implicará que se considere que se ha utilizado al menos 1 día.

Se entenderá que, al menos inicialmente, la incidencia que ha motivado la solicitud de este permiso ha podido resolverse. Por ello:

El tripulante deberá chequearse entre las 20:00 y las 22:00 horas de ese día en el que ha ocurrido la incidencia, con el fin de comprobar si se le ha asignado alguna actividad para el día siguiente.

En ese chequeo la Compañía le podrá asignar una nueva actividad, aunque su duración supere la de la actividad que tenía inicialmente programada. La actividad que se le asigne no podrá implicar en ningún caso la modificación del siguiente pairing que tuviese asignado, ni que implique que termine el mes con menos días libres de los que tenía inicialmente programados.

Si no se le puede asignar ninguna actividad para el día siguiente, el tripulante deberá chequearse nuevamente en los siguientes días en el horario habitual de chequeo de franco sobrevenido (entre las 20:00 y las 22:00 horas), no siendo necesario que se chequee el último día de la actividad que tenía inicialmente asignada.

Si el tripulante no ha podido solucionar la incidencia antes del período de chequeo y necesita más tiempo para ello, lo comunicará a la Compañía lo antes posible, considerándose utilizado el día siguiente y debiendo chequearse en ese segundo día, salvo que siga necesitando más tiempo.

Si la resolución de la incidencia se produce después del horario de chequeo, se considerará utilizado también el día siguiente.

ANEXO 1 A

a) Efectividad 1 de enero 2019

NIVELES	1D	1C	1B	1A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
SUELDO BASE.	504,55	504,55	504,55	504,55	504,55	504,55	504,55	504,55	504,55	504,55	504,55	504,55	504,55	504,55	504,55	383,46
PR. RAZON VIAJE GARANTIZADA (70 HORAS)	1.460,87	1.396,57	1.303,30	1.206,97	1.109,62	1.006,93	902,96	802,77	707,06	610,90	514,45	417,96	332,75	294,06	259,87	182,25
PRECIO H. ATIPICAS.	19,22	18,38	17,15	15,88	14,60	13,25	11,88	10,56	9,30	8,04	6,77	5,50	4,38	3,87	3,42	2,40
PRECIO H. VUELO ADICIONALES.																
DESDE 71 (INCLUSIVE) EN ADELANTE.	23,76	22,73	21,23	19,63	18,07	16,37	14,70	12,94	11,26	9,50	7,71	6,27	4,99	4,42	3,89	2,72
PRECIO HORAS HASTA 126 HORAS																
ACTIVIDAD LABORAL (1.º BLOQUE).	7,51	7,18	6,66	6,20	5,67	5,19	4,64	4,09	3,55	3,00	2,44	1,98	1,58	1,38	1,22	0,85
PRECIO HORAS DESDE 127 HORAS ACTIV.																
LABORAL HASTA 141 HORAS (2.º BLOQUE).	9,64	9,21	8,60	7,93	7,30	6,63	5,94	5,23	4,55	3,84	3,13	2,55	2,01	1,80	1,59	1,12
PRECIO HORAS DESDE 142 HORAS ACTIV.																
LABORAL HASTA 149 HORAS (3.º BLOQUE).	13,26	12,66	11,86	10,92	10,04	9,14	8,18	7,23	6,26	5,28	4,28	3,49	2,77	2,44	2,14	1,49
PRECIO HORAS DESDE 150 HORAS ACTIV.																
LABORAL EN ADELANTE (4.º BLOQUE).	14,54	13,90	12,99	12,04	11,06	10,04	9,03	7,98	6,89	5,82	4,72	3,85	3,06	2,71	2,40	1,69
PRECIO HORA ACTIVIDAD AEREA EN TIERRA: 12.73 % PRECIO HORA BASE DE VUELO.																

b) Efectividad 1 de enero 2022

NIVELES.	1D	1C	1B	1A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
SUELDO BASE.	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08	535,08
PR.RAZON VIAJE GARANTIZADA(70 HORAS).	1.549,25	1.481,06	1.382,15	1.279,99	1.176,75	1.067,85	957,59	851,34	749,84	647,86	545,57	443,25	352,88	311,85	275,59	193,28
PRECIO H. ATIPICAS.	20,38	19,49	18,19	16,84	15,48	14,05	12,60	11,20	9,87	8,52	7,18	5,83	4,64	4,10	3,63	2,54
PRECIO H. VUELO ADICIONALES.																
DESDE 71 (INCLUSIVE) EN ADELANTE.	25,20	24,11	22,51	20,82	19,16	17,36	15,59	13,72	11,94	10,07	8,18	6,65	5,29	4,69	4,13	2,88
PRECIO HORAS HASTA 126 HORAS.																
ACTIVIDAD LABORAL (1.º BLOQUE).	7,96	7,61	7,06	6,58	6,01	5,50	4,92	4,34	3,76	3,18	2,59	2,10	1,68	1,46	1,29	0,90
PRECIO HORAS DESDE 127 HORAS ACTIV.																
LABORAL HASTA 141 HORAS (2.º BLOQUE).	10,22	9,77	9,12	8,41	7,74	7,03	6,30	5,55	4,83	4,07	3,32	2,70	2,13	1,91	1,69	1,19
PRECIO HORAS DESDE 142 HORAS ACTIV.																
LABORAL HASTA 149 HORAS (3.º BLOQUE).	14,06	13,43	12,58	11,58	10,65	9,69	8,67	7,67	6,64	5,60	4,54	3,70	2,94	2,59	2,27	1,58
PRECIO HORAS DESDE 150 HORAS ACTIV.																
LABORAL EN ADELANTE (4.º BLOQUE).	15,42	14,74	13,78	12,77	11,73	10,65	9,58	8,46	7,31	6,17	5,01	4,08	3,25	2,87	2,55	1,79
PRECIO HORA ACTIVIDAD AEREA EN TIERRA: 12.73 % PRECIO HORA BASE DE VUELO.																

c) Efectividad 1 de enero 2023

NIVELES.	1D	1C	1B	1A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
SUELDO BASE.	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68	569,68
PR.RAZON VIAJE GARANTIZADA(70 HORAS).	1.649,45	1.576,85	1.471,54	1.362,78	1.252,86	1.136,91	1.019,53	906,40	798,33	689,76	580,86	471,92	375,71	332,02	293,42	205,78
PRECIO H. ATIPICAS.	21,70	20,75	19,36	17,93	16,49	14,96	13,41	11,93	10,50	9,08	7,64	6,21	4,94	4,37	3,86	2,71
PRECIO H. VUELO ADICIONALES.																
DESDE 71 (INCLUSIVE) EN ADELANTE.	26,83	25,66	23,97	22,16	20,41	18,49	16,60	14,62	12,72	10,72	8,71	7,08	5,63	4,99	4,40	3,07
PRECIO HORAS HASTA 126 HORAS.																
ACTIVIDAD LABORAL (1.º BLOQUE).	8,48	8,11	7,52	7,00	6,40	5,87	5,24	4,62	4,01	3,39	2,76	2,23	1,78	1,56	1,37	0,95
PRECIO HORAS DESDE 127 HORAS ACTIV.																
LABORAL HASTA 141 HORAS (2.º BLOQUE).	10,88	10,40	9,71	8,95	8,25	7,48	6,70	5,91	5,14	4,33	3,54	2,87	2,27	2,04	1,79	1,27
PRECIO HORAS DESDE 142 HORAS ACTIV.																
LABORAL HASTA 149 HORAS (3.º BLOQUE).	14,97	14,29	13,39	12,33	11,33	10,32	9,23	8,16	7,07	5,96	4,84	3,94	3,13	2,76	2,41	1,68
PRECIO HORAS DESDE 150 HORAS ACTIV.																
LABORAL EN ADELANTE (4.º BLOQUE).	16,42	15,70	14,67	13,60	12,49	11,33	10,20	9,01	7,77	6,57	5,33	4,34	3,45	3,06	2,71	1,91
PRECIO HORA ACTIVIDAD AEREA EN TIERRA: 12.73 % PRECIO HORA BASE DE VUELO.																

d) Efectividad 1 de enero 2024

NIVELES.	1D	1C	1B	1A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
SUELDO BASE.	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30	596,30
PR.RAZON VIAJE GARANTIZADA (70 HORAS).	1.726,53	1.650,53	1.540,30	1.426,46	1.311,40	1.190,04	1.067,17	948,75	835,63	721,99	608,00	542,82	492,36	469,65	449,49	403,81
PRECIO H. ATIPICAS.	22,72	21,72	20,27	18,77	17,26	15,66	14,04	12,48	11,00	9,50	8,00	7,14	6,48	6,18	5,91	5,31
PRECIO H. VUELO ADICIONALES.																
DESDE 71 (INCLUSIVE) EN ADELANTE.	28,08	26,86	25,09	23,20	21,36	19,35	17,38	15,30	13,31	11,22	9,12	7,41	5,89	5,22	4,61	3,21
PRECIO HORAS HASTA 126 HORAS.																
ACTIVIDAD LABORAL (1.º BLOQUE).	8,88	8,49	7,87	7,33	6,70	6,14	5,48	4,84	4,20	3,55	2,89	2,33	1,86	1,63	1,43	0,99
PRECIO HORAS DESDE 127 HORAS ACTIV.																
LABORAL HASTA 141 HORAS (2.º BLOQUE).	11,39	10,89	10,16	9,37	8,64	7,83	7,01	6,19	5,38	4,53	3,71	3,00	2,38	2,14	1,87	1,33
PRECIO HORAS DESDE 142 HORAS ACTIV.																
LABORAL HASTA 149 HORAS (3.º BLOQUE).	15,67	14,96	14,02	12,91	11,86	10,80	9,66	8,54	7,40	6,24	5,07	4,12	3,28	2,89	2,52	1,76
PRECIO HORAS DESDE 150 HORAS ACTIV.																
LABORAL EN ADELANTE (4.º BLOQUE).	17,19	16,43	15,36	14,24	13,07	11,86	10,68	9,43	8,13	6,88	5,58	4,54	3,61	3,20	2,84	2,00
PRECIO HORA ACTIVIDAD AEREA EN TIERRA: 12.73 % PRECIO HORA BASE DE VUELO.																

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por estos conceptos se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124, apartado b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

ANEXO 1 B

a) Efectividad 1 de enero 2019

	Euros
Transporte.	134,08
Fondo solidario.	0,54
Fondo consecución objetivos.	298,69
Plus asistencia.	18,05
Prima TCP Principal.	142,10

b) Efectividad 1 de enero de 2022

	Euros
Transporte.	142,19
Fondo solidario.	0,57
Fondo consecución objetivos.	316,76
Plus asistencia.	19,14
Prima TCP principal.	150,70

c) Efectividad 1 de enero de 2023

	Euros
Transporte.	147,88
Fondo solidario.	0,59
Fondo consecución objetivos.	337,24
Plus asistencia.	19,91
Prima TCP principal.	160,44

d) Efectividad 1 de enero de 2024

	Euros
Transporte.	151,58
Fondo solidario.	0,60
Fondo consecución objetivos.	353
Plus asistencia.	20,41

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por estos conceptos se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124,

apartado b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

e) Efectividad 1 de junio de 2025.

Plus Incidencias 300 euros/mes.

Plus TCP principal 40 euros/pairing.

ANEXO 2

Cese temporal y definitivo en vuelo

A. Cese temporal en vuelo

Se producirá el cese en vuelo, con carácter temporal, por alguna de las causas siguientes:

- Pérdida temporal de la licencia de vuelo.
- Alteraciones psicofísicas que, sin producir la pérdida de la licencia de vuelo o baja oficial de la Seguridad Social, impidan, no obstante, desarrollar normalmente las actividades en vuelo.

El personal afectado pasará a ocupar el puesto en tierra que le asigne la Dirección en el centro de trabajo de la base definitiva a la que esté adscrito, percibiendo los siguientes emolumentos:

– Durante los tres primeros meses en que permanezca en tal situación, el sueldo base, premio de antigüedad (entendiendo como tal, premio de antigüedad, complemento ad personam y complemento indemnizatorio), prima por razón de viaje garantizada y gratificación complementaria cuando corresponda, alcanzados en la categoría y nivel que ostentaba al cesar en vuelo, y prima de sobrecargo en su caso.

– Desde el cuarto al sexto mes, ambos inclusive, el sueldo base, premio de antigüedad (entendiendo como tal, premio de antigüedad, complemento ad personam y complemento indemnizatorio) y 50 % de la prima por razón de viaje garantizada y gratificación complementaria cuando corresponda, alcanzados en la categoría y nivel que ostentaba al cesar en vuelo, y prima de sobrecargo en su caso.

– A partir del séptimo mes percibirá el sueldo base, premio de antigüedad (entendiendo como tal, premio de antigüedad, complemento ad personam y complemento indemnizatorio) y el complemento preciso para que, unido al total de las percepciones que pueda percibir por la Seguridad Social nacional y/o complementaria alcance el 100 % de los emolumentos fijos del nivel que ostentaba al cesar en vuelo.

Los emolumentos señalados en los párrafos anteriores cubrirán, a tanto alzado, la totalidad de las percepciones que pudieran corresponderle por el puesto asignado en tierra, excluyendo, únicamente, dietas, indemnizaciones, suplidos, horas extras, compensación por jornada fraccionada, nocturnas y festivas y transporte.

En caso de que el puesto asignado en tierra conlleve la percepción de alguno de los conceptos excluidos, la remuneración de los mismos así como de cualquier otro plus/gratificación que gire sobre el concepto de salario hora/base del convenio colectivo de tierra, se hará asignando al TCP en esta situación, en función de su antigüedad administrativa, un nivel económico de referencia dentro de la categoría de ejecución/supervisión del grupo laboral de administrativos.

En materia de dietas, los TCP en esta situación percibirán las correspondientes a vuelo en el supuesto de que por razones de servicio, efectúen un desplazamiento. Percibirán, sin embargo, las dietas de desayuno, comida o cena del personal de tierra si, de acuerdo con la jornada realizada, les correspondiesen.

En materia de transporte percibirá las cantidades establecidas para el personal de tierra.

En el momento que cesen las causas que dieron lugar al cambio de puesto de trabajo, los interesados volverán a reintegrarse al servicio activo en vuelo.

B. Tripulantes de cabina de pasajeros femeninos en gestación

La situación de los TCP femeninos en estado de gestación se regirá por lo establecido en la legislación vigente para los supuestos de riesgo por embarazo, siendo de aplicación en estos casos, a efectos económicos, lo establecido en el anexo 7 para los supuestos de enfermedad.

Por otra parte, después de la suspensión por nacimiento y cuidado del menor establecido por el Estatuto de los Trabajadores, las TCP podrán optar por las siguientes posibilidades:

- Reincorporación a la flota en la que estaban cuando causaron baja por gestación.
- Solicitar su incorporación a la flota que en su día se considere de ingreso, por un período obligatorio de dos años, sin perjudicar derechos a terceros. Una vez transcurrido este período de dos años, volverán a su flota de origen.
- Acogerse a lo establecido en el artículo 76.2 en las condiciones establecidas en el mismo.
- Solicitar su reincorporación en la flota que le corresponda por antigüedad en vuelo, con la posibilidad de cumplimentar, con dos meses de anticipación, una petición de regresión voluntaria o una renuncia voluntaria.

Las solicitudes indicadas anteriormente deberán realizarse dos meses antes de la reincorporación.

C. Cese definitivo en vuelo

Se producirá el cese en vuelo, con carácter definitivo, por alguna de las causas siguientes:

1. No apto indefinido y/o incapacidad permanente total para su profesión habitual.
2. Pase a la situación o Escala de Reserva.
3. Pase a la situación de Excedencia Especial.

Iberia, LAE, reconoce que los TCP con no apto indefinido pasan a denominarse TCP con pérdida de licencia, procediéndose a su incorporación, con carácter inmediato, al correspondiente escalafón de TCP en el lugar que les correspondería de no haber perdido la licencia.

No apto indefinido

En el caso de que al TCP le sea denegado o suspendido el certificado médico, requerido para ejercer sus funciones como TCP, y tal situación sea considerada por el Servicio Médico de la Compañía o por el Centro Médico Aeronáutico que ésta determine como una condición de No apto indefinido, el trabajador pasará a ocupar el puesto en tierra que le asigne la Dirección de la Compañía.

El TCP con pérdida definitiva de licencia pasará a prestar servicios en tierra, ocupando un puesto de la categoría de ejecución-supervisión del grupo laboral de administrativos, más idóneo a sus aptitudes, entre las vacantes existentes en el centro de trabajo de la base definitiva a la que esté adscrito. En el caso de que se requiera, el TCP con pérdida definitiva de licencia, recibirá los cursos de formación necesarios para ocupar el puesto que se le asigne.

El TCP en esta situación percibirá el sueldo base, el premio de antigüedad (entendiendo como tal, premio de antigüedad, complemento ad personam y complemento indemnizatorio) y el complemento preciso para que, unido al total de percepciones que pueda percibir de la Seguridad Social Nacional y/o Complementaria,

alcance el 100 % de los emolumentos fijos del nivel que ostentaba al cesar en vuelo. Una vez fijado dicho complemento, los incrementos que se produzca en las pensiones fijadas por la Seguridad Social no serán absorbidos.

El complemento salarial que se le asigne, de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, cubrirá, a tanto alzado, la totalidad de las percepciones que pudieran corresponderle por el puesto asignado en tierra, excluyendo, únicamente, dietas, indemnizaciones, suplidos, horas extras, compensación por jornada fraccionada, nocturnas y festivas y transporte.

En caso de que el puesto asignado en tierra conlleve la percepción de alguno de los conceptos excluidos, la remuneración de los mismos así como de cualquier otro plus/gratificación que gire sobre el concepto de salario hora/base del convenio colectivo de tierra, se hará asignando al TCP en esta situación, en función de su antigüedad administrativa, un nivel económico de referencia dentro de la categoría de ejecución/supervisión del grupo laboral de administrativos.

En materia de dietas, los TCP con pérdida definitiva de licencia percibirán las correspondientes a vuelo en el supuesto de que por razones de servicio, efectúen un desplazamiento. Percibirán, sin embargo, las dietas de desayuno, comida o cena del personal de tierra si, de acuerdo con la jornada realizada les correspondiesen.

En materia de transporte percibirá las cantidades establecidas para el personal de tierra.

Esta misma consideración tendrá el TCP con una declaración del organismo de la Administración que corresponda de incapacidad permanente total para su profesión habitual.

En caso de discrepancia sobre la concurrencia o no de alguna de estas causas, se someterá el caso a la decisión de un Tribunal Médico, presidido por un facultativo, designado por el Colegio Oficial de Médicos de Madrid, de entre los que están calificados como especialistas en medicina aeronáutica, si es posible, y que no hubiese intervenido o tenido relación anterior con el caso en cuestión, un Vocal libremente elegido por el tripulante y otro designado por la Dirección de la Compañía.

La enumeración de las causas a que se refiere este apartado es independiente de cualesquiera otras que, por diferentes motivos (enfermedad con baja oficial, sanción, retiro, etc.) tengan un tratamiento especial en otras disposiciones del presente convenio, o en las normas y disposiciones dictadas al efecto.

Cambio de nivel

Las personas que pasen a prestar servicio definitivo en tierra, podrán cambiar, en la escala de niveles establecidos en el artículo 20, hasta un máximo de 2 cambios de nivel, a partir del que ostentara en el momento de su pase a servicios en tierra. El tiempo de permanencia en cada uno de los niveles, incluido el que ostente en el momento de su pase a servicios en tierra, será el doble de los períodos de tiempo requeridos a los TCP en servicio activo de vuelo.

Para el disfrute del derecho de cambio de niveles, que se establece en el párrafo anterior, será necesario que la persona afectada reúna, concurrentemente, las dos circunstancias siguientes:

- a) Antigüedad mínima de 10 años de servicio efectivo en vuelo, en el momento en que se produzca el cese definitivo en vuelo por pérdida de la licencia correspondiente.
- b) Que la pérdida definitiva de la licencia de vuelo obedezca a lesiones de carácter orgánico, clínicamente objetivables.

Los TCP que pierdan la licencia con carácter definitivo, como consecuencia de accidente aéreo, del cual se hayan derivado secuelas de carácter orgánico, disfrutará de los mismos derechos anteriormente establecidos, aunque no tengan acumulados los 10 años de servicio efectivo en vuelo.

Indemnización pérdida de licencia y condiciones de trabajo de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros con pérdida de licencia.

Quedarán excluidas de la indemnización por pérdida de licencia las que no obedezcan, exclusivamente, a lesiones de carácter orgánico, clínicamente objetivables, o que sean consecuencia de un accidente imputable a imprudencia laboral, sin que en el mismo se produzcan lesiones físicas a la persona protegida.

Tanto en los supuestos de cese en vuelo temporal como definitivo, anteriormente citados, las condiciones de trabajo y descanso tales como jornada, días libres, excedencias, licencias retribuidas o no, vacaciones, traslados, enfermedad y transporte, se regirán por las normas establecidas para el personal de Tierra.

En todas las demás materias que les sean de aplicación, se ajustarán a lo establecido en este convenio.

En materia de Concierto Colectivo de Vida, los TCP en esta situación seguirán rigiéndose por las pólizas en vigor en cada momento.

Situación de reserva

Los TCP que cumplan la edad de 62 años cesarán en los servicios de vuelo y pasarán a la situación de Reserva.

Igualmente, podrán pasar a la situación de Reserva los TCP que habiendo perdido definitivamente la aptitud para el vuelo, tengan cumplidos los 57 años.

La situación de Reserva implica la posibilidad de que la Compañía, por propia iniciativa, haga uso de los servicios del TCP, en funciones específicas de asesoramiento y colaboración en tierra, sin sujeción en materia salarial y de jornada a lo establecido para el personal de vuelo en activo o con pérdida de licencia.

El TCP que pase a la situación de Reserva permanecerá en la misma, como máximo, hasta cumplir la edad de 67 años o edad inferior en caso de acceder a la jubilación.

Durante el tiempo que permanezca en Reserva, la Compañía mantendrá al TCP en situación de alta ante la Seguridad Social, cotizándose por ambas partes en los mismos términos que se viniese haciendo hasta el momento de pasar a la situación de Reserva, aplicándole las mejoras que puedan introducirse por aquélla, en dicho período.

Durante el tiempo que medie entre el pase a la situación de Reserva y mientras permanezca en la misma, la Compañía a su cargo abonará al TCP, en 14 mensualidades, una cantidad que se calculará según se indica a continuación:

– La base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 210 la suma de las bases de cotización del interesado durante los 180 meses (15 años) inmediatamente anteriores al del mes previo al inicio de la situación de Reserva, teniendo en cuenta lo siguiente:

– Las bases de cotización de los 24 meses inmediatamente anteriores al inicio de la situación de Reserva se toman por su valor nominal.

– Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) desde el mes a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el período a que se refiere el párrafo anterior.

Esta cantidad será revalorizada anualmente en el mismo porcentaje que la Seguridad Social, en su régimen general, establezca para sus pensionistas.

En materia de Concierto Colectivo de Vida, se regirán por las normas en vigor del Reglamento del Concierto Colectivo de TCP.

Excedencia especial

A partir de los 57 años y hasta antes de cumplir los 60 años, los TCP podrán solicitar voluntariamente su pase a la situación de Excedencia Especial, que se extinguirá en cualquier caso al cumplir los 65 años.

Igualmente, podrán optar por pasar a esta situación los TCP a partir de los 60 años y hasta antes de cumplir los 62 años de edad, manteniéndose en esta situación durante un período máximo de 5 años, a contar desde el momento de inicio de la situación de Excedencia Especial.

Para poder acceder a la situación de Excedencia Especial el TCP deberá haber estado en situación de alta en la Compañía durante al menos 5 años, dentro de los 7 años, inmediatamente anteriores a la fecha de pase a la situación de Excedencia Especial, así como tener un mínimo de 20 años de antigüedad en vuelo efectiva a dicha fecha. A estos efectos, se considerará de alta en la Compañía las situaciones de: actividad, riesgo durante la gestación/suspensión por nacimiento y cuidado de menor/lactancia, excedencia para atender al cuidado de cada hijo, pérdida de licencia/cese temporal en vuelo, y enfermedad común/accidente laboral.

Desde el momento en que el TCP opte por dicha situación y hasta su finalización a la edad que corresponda, percibirá de la Compañía, en 14 mensualidades, una cantidad que se calculará según se indica a continuación:

– La base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 210 la suma de las bases de cotización del interesado durante los 180 meses (15 años) inmediatamente anteriores al del mes previo al inicio de la situación de Excedencia Especial, teniendo en cuenta lo siguiente:

– Las bases de cotización de los 24 meses inmediatamente anteriores al inicio de la situación de Excedencia Especial se toman por su valor nominal.

– Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) desde el mes a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el período a que se refiere el párrafo anterior.

Dicha cantidad se revisará o actualizará con la periodicidad y en la cuantía que, en base a los criterios y Disposiciones legales, la Seguridad Social establezca para sus pensionistas.

Durante la situación de Excedencia Especial, el TCP podrá suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social («CESS») cuya cotización será reintegrada mensualmente por la Compañía.

Con efectos de 1 de junio de 2025, el TCP voluntariamente, podrá optar por una de las siguientes alternativas:

(i) Escoger el importe de la cuota de cotización al CESS según las opciones establecidas en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social o en la que esté vigente en cada momento, tal y como estaba pactado antes de la firma del presente acuerdo.

(ii) Racionalizar voluntariamente las bases de cotización aplicadas al CESS durante el periodo en el que el TCP se encuentre en situación de Excedencia Especial. En este caso, el TCP que ha optado por esta opción percibirá, por parte de la Compañía, con carácter anual el 30 % de la diferencia entre lo que hubiera supuesto el importe del CESS sin racionalizar y el importe del CESS aplicando la racionalización, actualizada la cantidad a percibir en cada uno de los años.

En caso de que el 90 % de las personas susceptibles de acogerse a la Excedencia Especial optaran por la alternativa de racionalizar las bases de cotización del CESS, la cuantía a percibir con carácter anual será de un 35 % de la diferencia entre lo que hubiera supuesto el importe del CESS sin racionalizar y el importe del CESS aplicando la racionalización. Se incluirán para el cómputo del 90 %, las personas pasivas que están en situación de excedencia especial, más las personas que iniciarán la excedencia especial en el año natural, actualizada la cantidad a percibir en cada uno de los años.

En caso de que el 95 % de las personas susceptibles de acogerse a la Excedencia Especial optaran por la opción de racionalizar las bases de cotización del CESS, la cuantía a percibir con carácter anual será de un 40 % de la diferencia entre lo que hubiera supuesto el importe CESS sin racionalizar y el importe CESS aplicando la

racionalización. Se incluirán para el cómputo del 95 %, las personas pasivas que están en situación de excedencia especial, más las personas que iniciarán la excedencia especial en el año natural, actualizada la cantidad a percibir en cada uno de los años.

Para los TCP que opten por esta segunda alternativa (racionalización bases de cotización del CESS) se implementa un proceso de racionalización de las bases de cotización al CESS que supone una modificación del derecho del TCP a elegir la base de cotización aplicada al CESS, así como de las condiciones de reembolso de los importes de las cotizaciones realizadas por el TCP en situación de Excedencia Especial («EE») al CESS, en los términos siguientes.

El anterior «proceso de racionalización» resultará de aplicación, única y exclusivamente, a aquellos TCP cuyas bases de cotización, al momento de acceder a la situación de EE, tomadas en consideración junto con el importe correspondiente al CESS que garantice la Compañía durante la situación de EE, resulten superiores a las necesarias para el reconocimiento del importe de la pensión máxima a la que el TCP tuviera derecho en caso de acceder a la jubilación a los 65 años de edad (o, excepcionalmente, a los 67 años de edad, en caso de iniciar la EE a partir de los 60 años y hasta antes de cumplir los 62 años de edad).

Para los TCP que se encuentren en la situación del párrafo anterior y que accedan a la EE y opten por racionalizar las bases de cotización del CESS a partir del 1 de junio de 2025, la base de cotización aplicada al CESS será objeto de un proceso de racionalización, consistente en la determinación por parte de la Compañía de la base de cotización mensual aplicada al CESS durante todo el periodo que los TCP permanezcan en situación de Excedencia Especial y hasta la extinción de esta, comunicándose la cuantía de dicha base de cotización anualmente a los TCP.

Con la implementación del proceso de racionalización se garantiza, asimismo, el derecho a que en el momento de acceso a la jubilación se reconozca a los TCP que accedan a la Excedencia Especial a partir del 1 de junio de 2025 una cuantía por pensión de jubilación contributiva igual a la que habrían percibido de no haberse aplicado los mecanismos de racionalización de la base reguladora del CESS.

El proceso de racionalización de bases de cotización se realizará con bases de cotización decrecientes que garantice el derecho a la misma pensión de jubilación que el TCP hubiera obtenido si no se hubieran racionalizado sus bases de cotización.

En consecuencia, el importe correspondiente al coste del CESS («el importe del CESS») en caso de racionalizar las bases de cotización del CESS que la Empresa reintegrará al TCP, estará limitado a la cuantía que la empresa anualmente comunicará al TCP.

En consecuencia, el importe correspondiente al coste del CESS («el importe del CESS») que la empresa reintegrará al TCP estará sujeto al cumplimiento de las siguientes premisas:

En ambas opciones:

- Que el TCP se encuentre en situación de Excedencia Especial.
- Que el TCP suscriba el CESS y sufrague el importe de sus cuotas durante el periodo en que se encuentre en situación de Excedencia Especial, acreditándolo debidamente a la Compañía.

Sólo en caso de optar por la racionalización, además de las anteriores:

- El importe del CESS que se reintegrará al TCP por parte de Iberia estará limitado a la cuantía que la Empresa anualmente comunicará al TCP.
- Que «el importe del CESS» permita garantizar el importe de la pensión contributiva de jubilación al que el TCP tendría derecho a percibir al alcanzar los 65 años de edad o excepcionalmente al alcanzar una edad entre los 65 años y antes de los 67 años de edad según se iniciase la Excedencia Especial entre los 60 años y hasta antes de cumplir los 62 años de edad, en las mismas condiciones y cuantías a las que hubiera

tenido derecho en caso de cotizar por la base de cotización correspondiente en el momento de acceder a la situación de EE.

– Si el TCP optara, antes de la finalización de su período de EE, por jubilarse anticipadamente de forma voluntaria u optara por jubilarse a los 65 años por tener los años cotizados suficientes que le dan derecho a jubilarse sin reducción, la Empresa quedará eximida del abono del importe del CESS a partir del momento del acceso a la jubilación anticipada voluntaria y en todo caso, siempre finalizará el abono del CESS una vez finalizada la Excedencia Especial.

Cláusula de garantía excedencia especial

La Empresa garantiza, en todo caso, que la aplicación del mecanismo de racionalización de la base de cotización aplicada al CEES, en los términos antes expresados, no va a implicar perjuicio alguno al TCP, quien seguirá teniendo derecho a la percepción de la pensión de jubilación contributiva que le hubiese correspondido de no haberse aplicado el mecanismo de racionalización. Para ello, se establecen las siguientes garantías:

1. En los dos meses anteriores a la fecha de acceso a la excedencia, se elaborará un «Informe de racionalización de bases de cotización» durante la Excedencia Especial que tendrá en cuenta el «Informe de vida laboral» y el Informe de bases de cotización del TCP.

2. Para la determinación, mediante el proceso de racionalización, de las bases de cotización del CESS durante la fase de EE, se considerará una hipótesis de crecimiento de la pensión máxima de Seguridad Social igual al IPC esperado –tomando como referencia las previsiones del Banco de España– más un 0,5 %, con la finalidad de cubrir las potenciales desviaciones del IPC que pudieran afectar a la pensión máxima de Seguridad Social estimada en el proceso y que los TCP no se vean perjudicados por las mismas.

3. Proceso de revisión anual del «Informe de racionalización de bases de cotización» para verificar el cumplimiento de las hipótesis del mismo o corregir potenciales desviaciones antes del 30 de septiembre de cada año.

Finalmente, en caso de que, por aplicación del proceso de racionalización del CESS, el TCP no tuviera derecho a la percepción de la pensión de jubilación contributiva que le hubiese correspondido de no haberse aplicado el «proceso de racionalización», la Compañía garantizará al TCP la percepción de la «cuantía faltante» o, de resultar aplicable, la «cuantía faltante» del importe de la prestación de Incapacidad Permanente derivada de contingencias comunes, así como, en su caso, a los beneficiarios del TCP, en lo que pudiera resultar de la «cuantía faltante» del importe de la pensión de viudedad u orfandad y en favor de familiares que hubiera/n percibido de la Seguridad Social en caso de haber cotizado al Convenio Especial sin la aplicación de los mecanismos de racionalización de las bases de cotización del CESS.

Para dar efectos a tal garantía, Iberia abonará al TCP, o a sus beneficiarios, «la cuantía faltante», que será revalorizada cada año en el mismo porcentaje que fije la legislación vigente para la pensión contributiva de jubilación, viudedad, orfandad o en favor de familiares (incluidas las parejas de hecho), en cada momento.

Dicha garantía de abono de la «cuantía faltante», cuando proceda, será, en su caso, objeto de exteriorización por parte de Iberia debido a que se trata de un compromiso de pensiones, conforme a lo previsto legalmente.

El proceso de exteriorización consistiría en la contratación de una póliza de seguro de rentas vitalicias con una entidad aseguradora de reconocido prestigio y solvencia, donde, Iberia actuaría como tomador del seguro (pagadora de la prima) y el TCP sería el asegurado y beneficiario de la prestación hasta su fallecimiento, en cuyo caso, si existen beneficiarios reconocidos por la Seguridad Social con derecho a las prestaciones indicadas anteriormente y que hayan tenido impacto en su pensión, comenzará el cobro de la prestación de viudedad hasta su fallecimiento.

En ese caso, la Compañía contratará en el momento de acceso a la jubilación del TCP una póliza de rentas con las características que se indican a continuación:

- Renta inmediata vitalicia revalorizable en el mismo porcentaje en que crezcan las pensiones de jubilación de la Seguridad Social.
- Renta reversible al cónyuge superviviente en caso de fallecimiento del asegurado en un porcentaje de la pensión de viudedad del año de acceso a la jubilación.
- Garantía de regularización de las posibles desviaciones de la revalorización estimada y real.

Alternativamente al abono de la «cuantía faltante» mediante el modo antes señalado y a elección del TCP, se ofrecerá la posibilidad de realizar un pago único en el momento de acceso a la jubilación por el importe total del impacto de la «cuantía faltante» y el valor actuarial de este.

Adicionalmente, y con el fin de simplificar los trámites que dicha medida pudiera ocasionar al TCP, se facilitan las siguientes opciones:

- (i) Que la empresa realice la revisión anual y el TCP, una vez informado del detalle, presente el modelo correspondiente personalmente.
- (ii) Que la empresa realice la revisión y se comprometa a gestionar las posibles variaciones del Convenio Especial con la Seguridad Social derivadas de la revisión anual, con el objetivo de garantizar la pensión de jubilación como si no se hubiera aplicado la racionalización. Esta gestión se realizará en calidad de representante del TCP, conforme a lo permitido por la normativa vigente y según se especifica en la regulación que aplique en cada momento.
- (iii) Que el TCP opte porque la revisión anual y presentación del modelo correspondiente, en caso de ser necesaria, sea asumida por una persona designada por él, la empresa se compromete a sufragar un importe anual de 50 euros en concepto de compensación por dicho trámite. En caso de discrepancia en los cálculos realizados por la Compañía y los realizados por el representante escogido por el TCP, con un mes de antelación a la presentación de la documentación correspondiente, ambas partes se reunirán, a fin de compartir los cálculos realizados y determinar la actualización que corresponda.

El TCP al que se conceda la Excedencia Especial suscribirá un contrato con la Compañía que recogerá las condiciones reguladas en este anexo.

El procedimiento de solicitud y concesión se regirá por los siguientes principios:

– Los TCP interesados en acogerse a la Excedencia Especial deberán presentar su solicitud antes del 1 de septiembre del año anterior a aquel en el que quieran causar baja, indicando dos fechas posibles de salida, que deberán estar separadas por un mínimo de 3 meses, las dos fechas tendrán que estar comprendidas dentro del año natural de salida.

– La Compañía concederá la solicitud en alguna de las dos fechas solicitadas, a su elección, siempre que se cumplan todos los requisitos establecidos al efecto.

– A lo largo del año, se abrirá una segunda ventana de petición que se cerrará en el mes de mayo, para salidas que se podrán producir a partir del mes de octubre de ese año. El TCP indicará dos posibles fechas de salida, una de las cuales tendrá que estar comprendida dentro de ese año. La Compañía concederá la solicitud en una de las dos fechas solicitadas, a su elección, siempre que se cumplan todos los requisitos al efecto.

– La salida por Excedencia Especial se producirá el día 1 del mes.

– La Compañía comunicará la fecha de salida según lo siguiente:

- Si la salida se produce el 1 de enero, se comunicará la concesión de la Excedencia Especial el 1 de noviembre del año anterior, como muy tarde.
- Si la salida se produce el 1 de febrero, se comunicará la concesión de la Excedencia Especial el 1 de diciembre del año anterior, como muy tarde.

- Si la salida se produce el resto de los meses, se comunicará la concesión de la Excedencia Especial el 1 de enero de ese mismo año, como muy tarde.

En caso de que, por motivos productivos, no fuese posible asumir el total de salidas en las fechas solicitadas, se analizará la situación en la Comisión de Interpretación y Vigilancia con el fin de encontrar una solución satisfactoria para ambas partes.

Cláusula transitoria primera.

A los TCP que se encuentren en situación de retiro forzoso o voluntario, sin haberse jubilado por la Seguridad Social, se les aplicarán las revalorizaciones que a sus pensiones puedan corresponder, según las normas que la Seguridad Social dicte para sus pensionistas, en cada momento.

Cláusula transitoria segunda.

Se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por representantes de la Empresa y del Comité de Empresa de Vuelo, para el estudio de la situación de los TCP con pérdida de licencia.

Cláusula transitoria tercera.

Se acuerda crear una Comisión para el estudio de la jubilación de los TCP.

Disposición final.

El anexo 2 de este convenio colectivo será revisado en los términos que proceda, acordándose para ello por las partes el siguiente criterio básico:

Estudio y modificación en su caso, si ambas partes así lo acordaran, de las situaciones definidas «Reserva» y «Excedencia Especial».

ANEXO 3

Anexo 3.I

Dietas tripulantes de cabina de pasajeros

a) Efectividad 1 de enero 2019

	Comida (1/2 Dieta)	Cena (1/2 Dieta)
NACIONALES		
	23,11 EUROS	23,11 EUROS
EXTRANJERAS		
A. 100 por 100.	37,80 U.S.D.	37,80 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.		
B. 125 por 100.	47,25 U.S.D.	47,25 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India, Japón y China.		
C. 112 por 100.	42,34 U.S.D.	42,34 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.		

	Comida (1/2 Dieta)	Cena (1/2 Dieta)
D. 95 por 100.	35,91 U.S.D.	35,91 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.		
E. 80 por 100.	30,24 U.S.D.	30,24 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.		

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2019.

b) Efectividad 1 enero 2022

	Comida (1/2 Dieta)	Cena (1/2 Dieta)
NACIONALES		
	24,51 EUROS	24,51 EUROS
EXTRANJERAS		
A. 100 por 100.	40,09 U.S.D.	40,09 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.		
B. 125 por 100.	50,11 U.S.D.	50,11 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.		
C. 112 por 100.	44,90 U.S.D.	44,90 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.		
D. 95 por 100.	38,09 U.S.D.	38,09 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.		
E. 80 por 100.	32,07 U.S.D.	32,07 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.		

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2022.

c) Efectividad 1 enero 2023

	Comida (1/2 Dieta)	Cena (1/2 Dieta)
NACIONALES		
	25,49 EUROS	25,49 EUROS
EXTRANJERAS		
A. 100 por 100.	41,69 U.S.D.	41,69 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.		

	Comida (1/2 Dieta)	Cena (1/2 Dieta)
B. 125 por 100.	52,11 U.S.D.	52,11 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.		
C. 112 por 100.	46,69 U.S.D.	46,69 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.		
D. 95 por 100.	39,61 U.S.D.	39,61 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.		
E. 80 por 100.	33,35 U.S.D.	33,35 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.		

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2023 - 31 marzo 2023.

d) Efectividad 1 de abril de 2023

Dieta única	Euros	\$ USA
Narrow Body.	30,87	54,03
Wide Body.	30,21	67,08

e) Efectividad 1 de enero de 2024

Dieta única	Euros	\$ USA
Narrow Body	31,64	55,38
Wide Body	30,97	68,76

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por estos conceptos se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124, apartado b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

ANEXO 3.II

Dietas por destacamento tripulantes de cabina de pasajeros

a) Efectividad 1 enero 2019

	Conceptos dietas por destacamentos
NACIONALES	
	38,44 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	80,43 U.S.D.

Conceptos dietas por destacamentos	
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	100,54 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India, Japón.	
C. 112 por 100.	90,08 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	76,41 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	64,34 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2019.

b) Efectividad 1 de enero 2022

Conceptos dietas por destacamentos	
NACIONALES	
40,77 EUROS	
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	85,30 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	106,63 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.	
C. 112 por 100.	95,54 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	81,04 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	68,24 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2022.

c) Efectividad 1 enero 2023

Conceptos dietas por destacamentos	
NACIONALES	
	42,40 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	88,71 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	110,89 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.	
C. 112 por 100.	99,36 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	84,27 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	70,97 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2023.

d) Efectividad 1 enero 2024

Conceptos dietas por destacamentos	
NACIONALES	
	43,46 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	90,93 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	113,66 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.	
C. 112 por 100.	101,84 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	86,38 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	72,74 U.S.D.

Conceptos dietas por destacamentos	
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por estos conceptos se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124, apartado b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

ANEXO 3.III

Dieta por residencia tripulantes de cabina de pasajeros

a) Efectividad 1 enero 2019

Conceptos indemnización por residencia	
NACIONALES	
	28,48 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	68,34 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	85,43 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India, Japón.	
C. 112 por 100.	76,54 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	64,92 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	54,67 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2019.

b) Efectividad 1 enero 2022

Conceptos indemnización por residencia	
NACIONALES	
	30,20 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	72,47 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	

	Conceptos indemnización por residencia
B. 125 por 100.	90,59 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.	
C. 112 por 100.	81,17 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	68,85 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	54,67 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2022.

c) Efectividad 1 enero 2023

	Conceptos indemnización por residencia
NACIONALES	
	31,41 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	75,37 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	94,21 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.	
C. 112 por 100.	84,41 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	71,60 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	60,30 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2023.

d) Efectividad 1 enero 2024

Conceptos indemnización por residencia	
NACIONALES	
	32,20 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	77,25 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	96,56 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.	
C. 112 por 100.	86,52 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	73,39 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	61,80 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por estos conceptos se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124, apartado b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

ANEXO 3.IV

Dietas por destino tripulantes de cabina de pasajeros

a) Efectividad 1 enero 2019

Conceptos indemnización por destino	
NACIONALES	
	20,12 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	48,26 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	60,33 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India, Japón.	
C. 112 por 100.	54,05 U.S.D.

Conceptos indemnización por destino	
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	45,85 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	38,61 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

b) Efectividad 1 enero 2022

Conceptos indemnización por destino	
NACIONALES	
	21,34 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	51,18 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	63,98 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.	
C. 112 por 100.	57,32 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	48,62 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	40,94 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2022.

c) Efectividad 1 enero 2023

Conceptos indemnización por destino	
NACIONALES	
	22,19 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	53,23 U.S.D.

Conceptos indemnización por destino	
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	66,54 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.	
C. 112 por 100.	59,62 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	50,57 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	42,58 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

d) Efectividad 1 enero 2024

Conceptos indemnización por destino	
NACIONALES	
22,74 EUROS	
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	54,56 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	68,20 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.	
C. 112 por 100.	61,11 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	51,83 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	43,65 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por estos conceptos se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124, apartado b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

ANEXO 3.V

Complemento dieta tripulantes de cabina de pasajeros

a) Efectividad 1 enero 2019

Conceptos complemento dieta	
NACIONALES	
	17,83 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	31,89 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	39,86 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India, Japón.	
C. 112 por 100.	35,72 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	30,30 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	25,51 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2019.

Complemento dieta adicional:

En todos los vuelos nacionales que saliendo de Base y regresando a la misma el mismo día, una vez completada la última etapa, y cuya actividad aérea esté comprendida en su totalidad entre las 06:01 y las 13:00 o las 15:01 y las 21:00 horas, se abonará:

Complemento dieta adicional: 23,11 euros.

Efectividad: 1 enero 2019.

b) Efectividad 1 enero 2022

Conceptos complemento dieta	
NACIONALES	
	18,91 EUROS
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	33,82 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	42,28 U.S.D.

Conceptos complemento dieta	
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.	
C. 112 por 100.	37,88 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	32,13 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	
E. 80 por 100.	27,06 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2022.

Complemento dieta adicional:

En todos los vuelos nacionales que saliendo de Base y regresando a la misma el mismo día, una vez completada la última etapa, y cuya actividad aérea esté comprendida en su totalidad entre las 06:01 y las 13:00 o las 15:01 y las 21:00 horas, se abonará:

Complemento dieta adicional: 24,51 euros.

Efectividad: 1 enero 2022.

c) Efectividad 1 enero 2023 hasta 31 marzo 2023

Conceptos complemento dieta	
NACIONALES	
19,67 EUROS	
EXTRANJERAS	
A. 100 por 100.	35,17 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Argelia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Israel, Libia, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, República Sudafricana, Túnez y Bolivia.	
B. 125 por 100.	43,96 U.S.D.
Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, India y Japón.	
C. 112 por 100.	39,39 U.S.D.
Se aplicarán a los siguientes países: Austria, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Venezuela, Costa Rica, Brasil, Dinamarca y Finlandia.	
D. 95 por 100.	33,41 U.S.D.
Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.	

	Conceptos complemento dieta
E. 80 por 100.	28,14 U.S.D.
Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.	

Nota: Los países que no tengan un índice establecido, se fijarán en Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Efectividad: 1 enero 2023 - 31 marzo 2023.

Complemento dieta adicional:

En todos los vuelos nacionales que saliendo de Base y regresando a la misma el mismo día, una vez completada la última etapa, y cuya actividad aérea esté comprendida en su totalidad entre las 06:01 y las 13:00 o las 15:01 y las 21:00 horas, se abonará:

Complemento dieta adicional: 25,49 euros.

Efectividad: 1 enero 2023 hasta 31 marzo 2023.

ANEXO 6

Rotaciones de destacamentos, residencias y destinos

A. Normas comunes

- Todo TCP tiene derecho a solicitar destacamento, residencia o destino.
- Cuando razones técnicas impidan a un TCP ocupar una vacante de destacamento, residencia o destino, le serán comunicadas por el Gestor de Flota.
- Cuando se tengan dudas «a priori» sobre el tiempo a permanecer en la situación que se oferte, se considerará ésta en todo caso como la de más larga duración, si bien a efectos de dietas, consideración y puntuación, se tendrá en cuenta la duración real de la misma, de acuerdo con los límites de tiempo establecidos en el artículo 46, artículo 47 y artículo 48, de la PRIMERA PARTE, abonándose al TCP las diferencias, si las hubiere, entre la dieta percibida y la que realmente corresponde.
- Tras los vuelos de incorporación a los destacamentos forzosos se respetará en programación un período de 12 horas sin actividad, contadas éstas entre los tiempos de calzos de llegada del avión en que se realizó el vuelo de incorporación y el de salida de aquel en que se haya de realizar el primer servicio siguiente.
- Del mismo modo, no se podrá programar un vuelo de reincorporación de destacamento hasta que el TCP no haya disfrutado en su integridad el período de descanso que le corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en el convenio, por actividad aérea precedente.

El mismo tratamiento señalado en los párrafos anteriores se dará a los vuelos programados como VY.

B. Puntuación y número de situaciones

- Con efectividad de 1-1-82 las puntuaciones de todos los TCP partieron de 0 puntos.
- Sólo se aplicará puntuación a los destacamentos, residencias o destinos asignados con carácter voluntario, y con arreglo al siguiente baremo:

Destacamentos: 1,00 punto por mes.

Residencia: 0,85 punto por mes.

Destino: 0,60 punto por mes.

No obstante, a partir del 1 de octubre de 1998, la puntuación de los destacamentos será la siguiente:

- De 1 a 5 días de destacamento al mes 0 puntos.
- De 6 a 11 días de destacamento al mes 0,25 puntos.
- De 12 a 16 días de destacamento al mes 0,50 puntos.
- De 17 a 22 días de destacamento al mes 0,75 puntos.
- Desde 23 días de destacamento al mes 1 punto.

– El valor total de la situación disfrutada vendrá dado por el producto de multiplicar el tiempo permanecido en la situación que corresponda, por el coeficiente asignado a la misma.

– Las puntuaciones adquiridas en cada situación, se sumarán al total de puntos que tenga el TCP, inmediatamente después de terminada la misma. Los totales estarán expuestos en la relación de TCP existentes en cada flota.

– Los TCP de nuevo ingreso en la plantilla de vuelo, adquirirán, como puntuación inicial, la del TCP de su grupo que la tenga más alta.

– Los TCP que cambien de función y aquellos que, transitoria e involuntariamente, pasen a una flota inferior, arrastrarán en su nuevo puesto la puntuación acumulada y el número de veces que tuvieran en el anterior.

– Idéntico criterio se aplicará al caso de progresión de flota.

– En caso de regresión voluntaria, se arrastrará el número de veces de cada situación, siendo su puntuación total, la máxima existente entre los TCP de la nueva flota.

C. Peticiones

– Las flotas ofertarán, con la mayor antelación posible, y como mínimo quince días antes del preaviso que corresponda, los turnos de destacamento, residencia o destino disponibles.

– Los TCP que lo soliciten voluntariamente, harán llegar su petición a la flota como mínimo diez días antes del preaviso correspondiente a la situación ofertada.

D. Asignación

La asignación de las situaciones de destacamento, residencia o destino, podrá ser de carácter voluntario o forzoso.

Voluntario:

Previa solicitud del TCP, el orden en la asignación del destacamento, residencia o destino, se hará de acuerdo con las siguientes normas:

1. Se computará por separado el número de veces que el solicitante ha permanecido, desde 1-1-70, en cada una de las situaciones de destacamento, residencia y destino.

2. Se hallará la puntuación total de cada solicitante, siendo ésta la suma de las puntuaciones correspondientes a cada una de las mencionadas situaciones, computadas desde 1-1-82.

3. El orden de asignación según la función se hará como sigue:

a) La prioridad en la asignación vendrá determinada por el menor número de veces que se haya disfrutado de la situación concreta de que se trate.

b) En caso de igualdad en el número de veces, corresponderá a aquél con menor cifra de puntos acumulados.

c) En el supuesto de que aún existiese igualdad, corresponderá a aquel TCP con menor número de orden en el escalafón. Para los Sobrecargos este dato se sustituirá por el de mayor antigüedad en la función.

Una vez asignado por la Compañía el destacamento, residencia o destino voluntarios, no se admitirá la renuncia, salvo caso de fuerza mayor, debidamente justificado.

La calificación de fuerza mayor y su justificación corresponde a la Dirección de Relaciones Laborales. En última instancia y a solicitud expresa del interesado, podrá someterse a la Comisión de Interpretación y Vigilancia para su examen e informe.

Forzoso:

Cuando un destacamento, residencia o destino no se cubra total o parcialmente con TCP que lo hayan solicitado con carácter voluntario, lo será con TCP enviados forzosos:

1. El turno será aplicado, dentro de cada flota, de mayor a menor número de orden, dentro del escalafón.

2. Cuando un TCP haya sido enviado forzoso a un destacamento, residencia o destino, no podrá asignársele de nuevo otro turno forzoso de la misma naturaleza, hasta tanto no se haya efectuado una rotación completa de la flota a la que pertenezca (no tomándose en consideración el número de veces en que el TCP haya estado en turnos forzosos).

La incorporación de nuevos TCP a una flota se hará, a estos efectos, en el turno que por el orden de su escalafón le corresponda, pero su inclusión no modificará el de la rotación ya establecida.

Cuando la asignación de un destacamento forzoso coincida con vacaciones comunicadas en firme, programadas en diciembre, solicitud de destacamento voluntario, e incapacidad transitoria, se darán prioridad a las mencionadas situaciones, quedando el Tripulante, al término de las mismas, a disposición de la Compañía, para realizar el primer destacamento forzoso que se produzca.

3. Todo TCP, a quien le hubiere sido asignado un turno forzoso, podrá cambiarlo con otro TCP si ambos acceden, quedando obligado a ocupar el turno de este último cuando le toque. En tanto ambos TCP no hayan cubierto el turno que recíprocamente correspondía a cada uno, no podrán volver a realizar un nuevo cambio. En este supuesto, a ambos TCP se les aplicará la puntuación establecida para los turnos asignados con carácter voluntario.

4. Las situaciones de desplazamiento de la totalidad de una flota a punto o puntos fuera de la Base Principal, serán consideradas como forzosas a todos los efectos.

Situaciones especiales

a) Cobertura de vacantes producidas durante un destacamento.

Se ofrecerán prioritariamente a los TCP que solicitaron dicho destacamento y no les correspondió. En el supuesto de que no existieran TCP en esta situación, o existiendo no les interesase, se cubrirá con destacados forzosos.

b) Prórroga de la duración prevista del destacamento.

1. En ningún caso esta prórroga podrá alargar el destacamento por encima de 7 meses, excepto en los destacamentos nacionales que será de 6 meses.

2. Tendrán prioridad los TCP que fueron destacados voluntariamente para cubrir dicha prórroga, aplicando los criterios generales para el orden de asignación.

3. Aquellos TCP que optaron voluntariamente por prorrogar su destacamento, lo harán computándoseles la puntuación total que por los meses transcurridos en el mismo corresponda, y dicha prórroga no contabilizará como un destacamento adicional.

c) Ampliación del número de TCP en un destacamento ya establecido.

1. Se ofrecerán las nuevas plazas a los tripulantes que solicitaron dicho destacamento y no les correspondió.

2. En el supuesto de que no existieran tripulantes en esta situación, o existiendo no les interesase, se realizará una nueva oferta de carácter voluntario, pudiendo la Compañía enviar a TCP forzosos mientras tanto.

En los supuestos b) y c) si no se cubriesen las vacantes con TCP voluntarios, se realizará con destacamentos forzosos.

Disposición adicional.

Ambas Representaciones convienen en estudiar conjuntamente un nuevo sistema de puntuación para la asignación de destacamentos, que, una vez acordada, se pondrá en vigor en la fecha que se determine.

ANEXO 11

Base cálculo fondo social

a) *Efectividad 1 de enero de 2019*

Nivel	F. social
1D	2.291,59 euros
1C	2.184,45 euros
1B	2.077,31 euros
1A	1.966,59 euros
1	1.854,75 euros
2	1.736,73 euros
3	1.617,31 euros
4	1.502,16 euros
5	1.392,19 euros
6	1.281,71 euros
7	1.170,87 euros
8	1.059,97 euros
9	962,10 euros
10	917,64 euros
11	878,34 euros
12	615,98 euros

Esta base se verá incrementada con las primas consolidadas que procedan en cada caso, incrementadas en el 14,916 %.

Asimismo la base se incrementará por cada trienio en 43,48 euros.

b) Efectividad 1 enero 2022

TCP'S

Base cálculo 2022

Nivel	F. social
1D	2.430,23
1C	2.316,61
1B	2.202,99
1A	2.085,57
1	1.966,96
2	1.841,80
3	1.715,16
4	1.593,04
5	1.476,42
6	1.359,25
7	1.241,71
8	1.124,10
9	1.020,31
10	973,16
11	931,48
12	653,25

Esta base se verá incrementada con las primas consolidadas que procedan en cada caso, incrementadas en el 14,916 %.

Asimismo la base se incrementará por cada trienio en 46,11 euros.

c) Efectividad 1 enero 2023

TCP'S

Base cálculo 2023

Nivel	F. social
1D	2.587,42
1C	2.466,44
1B	2.345,47
1A	2.220,46
1	2.094,18
2	1.960,93
3	1.826,09
4	1.696,07
5	1.571,91
6	1.447,17

Nivel	F. social
7	1.322,02
8	1.196,80
9	1.086,30
10	1.036,09
11	991,72
12	695,49

Esta base se verá incrementada con las primas consolidadas que procedan en cada caso, incrementadas en el 14,916 %.

Asimismo la base se incrementará por cada trienio en 49,09 euros.

d) *Efectividad 1 enero 2024*

TCP'S

Base cálculo 2024

Nivel	F. social
1D	2.708,33
1C	2.581,69
1B	2.455,07
1A	2.324,22
1	2.192,04
2	2.052,56
3	1.911,42
4	1.775,32
5	1.645,36
6	1.514,79
7	1.383,80
8	1.252,72
9	1.137,06
10	1.084,50
11	1.038,06
12	727,99

Esta base se verá incrementada con las primas consolidadas que procedan en cada caso, incrementadas en el 14,916 %.

Asimismo la base se incrementará por cada trienio en 51,38 euros.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por estos conceptos se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124, apartado b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

ANEXO 13

Operación A-321 XLR

Los términos y condiciones de la operación A-321 XLR Largo Radio son los siguientes:

a) Lo recogido en este Anexo se aplicará a aquellos TCP que realicen vuelos de la operación A-321 XLR Largo Radio, entendiéndose ésta como la realización de etapas de más de 6 horas con aviones A-321 XLR.

Lo anterior no es obstáculo para que un tripulante que no esté adscrito a la operación de A-321 XLR Largo Radio pueda operar este avión para realizar un vuelo VCM, así como que los tripulantes adscritos a esta operación A-321 XLR Largo Radio puedan operar también el resto de aviones que componen la flota de Narrow Body.

b) A los efectos de lo dispuesto en este Anexo se entenderá lo siguiente:

«VL» = día de vuelo que contiene total o parcialmente una etapa de más de 6 horas de duración o día en destino entre dos etapas de más de 6 horas de duración

«VCM» = día de vuelo en que ninguna de las etapas supere las 6 horas de duración.

c) Adscripción de tripulantes:

a. Solo podrán quedar adscritos a esta operación TCP o Sobrecargos de Narrow Body de la base de Madrid.

b. La asignación de Sobrecargos se realizará conforme a los siguientes criterios:

a. La asignación de los vuelos VL se realizará de manera voluntaria, pudiendo el Sobrecargo solicitar que se le asigne el 100 % o el 50 % de la programación de un mes con vuelos VL o no realizar ningún vuelo de este tipo. Durante el mes de incidencias no aplicará esta limitación, pudiendo asignar a un Sobrecargo vuelos VL en más del 50 % de la programación de incidencias. Los límites señalados suponen un límite máximo, siendo posible que se programen por debajo del mismo, según las necesidades de esta operación y los Sobrecargos disponibles para realizar la misma. Esta opción no será obstáculo para que también se le pueden programar vuelo VCM o vuelos del resto de aviones de la Flota de Narrow Body.

La opción manifestada por el tripulante deberá mantenerse un mínimo de 6 meses, debiendo preavisar con una antelación de 3 meses de cualquier cambio al respecto.

b. En el caso de que no se cubriesen las necesidades a través del procedimiento anterior, se ofertará a los TCP la promoción a Sobrecargo para operar principalmente vuelos VL en la operación A-321 XLR Largo Radio. Esta condición se mantendrá, únicamente, en tanto en cuanto sea necesario para poder cubrir las necesidades de Sobrecargo en la operación A-321 XLR Largo Radio. Esto no será obstáculo para que también se le pueden programar vuelo VCM o vuelos del resto de aviones de la Flota de Narrow Body.

c. La asignación de TCP se realizará conforme a los siguientes criterios:

a. Tendrán preferencia para que se les asignen vuelos de esta operación los TCP con contrato fijo ordinario. En este caso, el TCP podrá solicitar que se le asigne el 100 % o el 50 % de la programación de un mes con vuelos VL o no realizar ningún vuelo de este tipo. Durante el mes de incidencias no aplicará esta limitación, pudiendo asignar a un TCP vuelos VL en más del 50 % de la programación de incidencias. Los límites señalados suponen un límite máximo, siendo posible que se programen por debajo del mismo, según las necesidades de esta operación y los TCP disponibles para realizar la misma. Esta opción no será obstáculo para que también se le pueden programar vuelo VCM o vuelos del resto de aviones de la Flota de Narrow Body.

La opción manifestada por el tripulante deberá mantenerse un mínimo de 6 meses, debiendo preavisar con una antelación de 3 meses de cualquier cambio al respecto.

b. En caso de no contar con voluntarios suficientes entre los TCP con contrato fijo ordinario para realizar la operación A-321 XLR Largo Radio, se asignarán TCP con contrato fijo discontinuo. Esto no será obstáculo para que también se le pueden programar vuelo VCM o vuelos del resto de aviones de la Flota de Narrow Body.

c. Si fuese necesario asignar un mayor número de TCP, dicha operación se programará a TCP con contrato de duración determinada. Esto no será obstáculo para que también se le pueden programar vuelo VCM o vuelos del resto de aviones de la Flota de Narrow Body.

d) Días sin servicio:

Pairings de más de 6 hrs/mes	Mín días sin servicio/mes
1	12
2	13
3 o más	14

No obstante, en el mes de febrero se reducirá en un día el número mínimo de días sin servicio a programar en el mes, según el número de pairings realizado.

e) Descanso en vuelo.

No corresponde descanso en los vuelos realizados en la Flota A-321 XLR.

No obstante lo anterior, en caso de realizar vuelos de más de 8 horas de tiempo de vuelo, mientras se mantenga la configuración (LOPA) vigente en el momento de este acuerdo, la Compañía bloqueará un asiento en la última fila de turista para que pueda ser utilizado por los TCP cuando las necesidades del servicio lo permitan. En caso de que la tripulación comercial establecida por la Compañía sea de 5 TCP, se bloqueará un asiento adicional en la misma fila. Los asientos libres correspondientes a esa fila, serán los últimos en ser comercializados.

f) Serie de servicios:

– Si la serie de servicios está compuesta en exclusiva por pairings VL, la programación de la serie de servicios tendrá una duración máxima de 8 días, pudiendo programarse solo una vez al mes. En ejecución y para completar los servicios programados mensualmente a cada TCP, este límite podrá ser ampliado hasta un máximo de 10 días.

– Si la serie de servicios está compuesta por vuelos VL y vuelos VCM (series de servicio mixtas), la duración máxima de esta serie será de 6 días en programación y 8 en ejecución. No se podrán programar series de servicio mixtas que contengan más de 2 días con vuelos VCM.

ANEXO 14

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 TCP 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 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.

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

a) 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.