

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 4120** *Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal.*

Visto el texto del XXII convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal (Código de convenio número: 90002660011981), que fue suscrito con fecha 18 de noviembre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 20 de enero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

XXII CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA DE IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, SA, OPERADORA S. UNIPERSONAL

PRIMERA PARTE

Regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Completo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal de Tierra que preste sus servicios en IBERIA, Líneas Aéreas de España SA, Operadora SU (en adelante, IBERIA) estructurándose el mismo en cuatro partes, que regularán, respectivamente, las condiciones de los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo completo, la primera parte; las de los fijos a tiempo parcial la segunda parte; las de los fijos discontinuos, la tercera parte; y las de los trabajadores con contrato temporal, la cuarta parte.

El presente capítulo I, de Disposiciones Generales, y el capítulo II, que regula la Participación, serán comunes para los cuatro grupos de trabajadores anteriormente indicados.

Artículo 4.

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

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

El número total de empleados contemplados en los dos párrafos anteriores no sobrepasarán la cifra de 650.

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

Artículo 5. Vigencia.

La vigencia del presente convenio colectivo entre IBERIA y su personal de Tierra será desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, excepto, para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta, y será prorrogable por la tácita por períodos de 12 meses si, en el plazo de los dos meses anteriores a la fecha de su terminación, no mediara denuncia expresa de las partes.

Artículo 6. Compromiso de colaboración.

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

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

Artículo 7. Condición más favorable.

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

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

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

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

CAPÍTULO II**Participación****Artículo 10.**

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

Artículo 11. Representatividad sindical y garantías.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8 Disponer de un máximo de 40 horas retribuidas al mes para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Las horas de los Delegados Sindicales de una misma Sección, se podrán acumular en uno o varios de éstos, sin rebasar el límite máximo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de Delegado

Sindical y Representante de las personas trabajadoras, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos.

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

3.10 Quienes ostenten cargos electivos a nivel Provincial, Autonómico o Estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho, el Sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que desea hacer uso del mismo, lo solicitará a la Empresa con un mínimo de quince días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute, y salvo situaciones excepcionales que se tratarán conjuntamente entre la Dirección y el Sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis meses ni serán inferiores a quince días.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12. Locales sindicales.

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

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

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

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

c) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representantes en los Comités de Centro de Barcelona y Palma de Mallorca, dispondrán de tres locales como máximo para uso conjunto de todas ellas

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

d) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representación en los Comités de Centro de Las Palmas, Tenerife, Málaga, Alicante, Ibiza, Sevilla y Valencia, dispondrán de un local para uso conjunto de todas ellas.

La situación de este local estará en función de las posibilidades actuales.

Artículo 13.

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

Artículo 14. *Comité Intercentros.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Garantías miembros comités de centro.*

Garantías de los miembros de los Comités de Centro:

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Información al Comité Intercentros.*

a) Información al menos trimestral:

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

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

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

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

Estadísticas de tráfico, producción e ingresos por redes.

Horas ordinarias y complementarias realizadas por los Fijos a Tiempo Parcial. De esta información se dará asimismo traslado al Comité de Centro respectivo.

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

b) Información trimestral:

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

Situación de plantillas desglosadas por:

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

Estadísticas sobre absentismo; causas y criterios.

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

c) Información anual:

Documentación que se entrega en la Junta General de Accionistas.

Planes de formación profesional.

Programas de Producción.

d) Información general sobre el Plan Cuatrienal (al menos anualmente).

e) Información coyuntural:

1. Información previa sobre reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales; traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
2. Asimismo y a petición del Comité Intercentros, la Empresa facilitará relación ordenada de los empleados de Tierra por el orden que se requiera.
3. Grados de disponibilidad y flexibilidad a nivel de cuadrante.

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

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

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

Artículo 18. *Deber de confidencialidad.*

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

Artículo 19. *Horas de garantía sindical.*

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

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

Artículo 20. *Distribución mensual horas garantía sindical.*

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

Artículo 21.

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

Artículo 22. Crédito adicional secretarios comité de centro.

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

- N.Z.I. (La Muñoz).
- Aeropuerto de Barajas.
- Madrid-Ciudad.
- Barcelona.
- Palma de Mallorca.
- Málaga.
- Las Palmas.
- Tenerife.

Artículo 23. Comunicación utilización horas sindicales.

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

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

Artículo 24. Modificación sustancial condiciones de trabajo.

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

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

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

Artículo 25. Comisión Mixta.

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

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

Asimismo, la Comisión Mixta tendrá las siguientes competencias:

- a) Recibir información de las siguientes materias:
 - Movilidad funcional.
 - Progresiones especiales.
 - Puestos de Ejecución/Supervisión en funciones de Supervisión.
 - Promociones y conocimiento del catálogo de plazas y sus posibles modificaciones.
 - Ingresos: recibirá información sobre pruebas y tipos de contratos a realizar.
 - Información del desarrollo de las Evaluaciones del Desempeño: en aquellos supuestos de insuficientes y destacados.
 - Información sobre la disposición transitoria decimosexta, apartado l), de T.M.A., apartado j), de Administrativos y apartado k) del Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

b) Todas aquellas reclamaciones en materia de Clasificación Profesional, Categorías Laborales y cualesquiera otras derivadas de los nuevos ordenamientos laborales, tanto individuales como colectivas, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante esta Comisión, la cual conocerá e informará en un plazo máximo de cuarenta días a partir de la fecha de recepción de la reclamación. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la Autoridad Administrativa o Jurisdiccional pueda plantearse.

c) Información y Control:

- De las causas por las que se establece el sistema de disponibilidad/flexibilidad para cada Unidad.
 - Número de Departamentos o servicios afectados.
 - Número de personas afectadas.
 - Centros de Trabajo en que se realiza el servicio de «madrugue» y trabajadores/as afectados/as.
 - Programación de los cambios de turno programables en las Unidades no afectadas por la disponibilidad.
 - Del cumplimiento del Acuerdo.
 - De los cambios de turno realizados.
 - De la turnicidad en las Unidades no afectadas por disponibilidad/flexibilidad.
 - Del número de personas y turnos en las Unidades no afectadas por disponibilidad/flexibilidad.
 - De las variaciones por temporada de las Unidades sometidas a disponibilidad / flexibilidad.
 - Horarios adicionales.
 - De las modificaciones dentro de la franja horaria de los respectivos turnos básicos.

d) Aprobación:

- De las exclusiones de realización del servicio de «madrugue» por causas justificadas que impidan tal realización.
- De los criterios y condiciones que posibiliten la implantación de servicios de «madrugue» en colectivos no sujetos a disponibilidad/flexibilidad.
- De las modificaciones de jornada y de todos los acuerdos sobre disponibilidad, en aplicación de lo previsto en el último párrafo del artículo 88.
- De las variaciones establecidas en el artículo 90.

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

f) Seguimiento de la Formación.

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

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

Artículo 26. Comisión Seguimiento Empleo.

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

Artículo 27. Comisión paritaria-participación.

Ambas partes acuerdan crear una Comisión Paritaria de un máximo de cuatro miembros que estudie y desarrolle el Capítulo de Participación contenido en el XXII convenio colectivo y que elevará sus propuestas a la Comisión Negociadora, que procederá, en su caso, a su aprobación.

CAPÍTULO III**Clasificación profesional****Sección I. Grupos profesionales****Artículo 28. Grupos profesionales.**

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

- a) Grupo Superior de Gestores y Técnicos.
- b) Técnico de Mantenimiento Aeronáutico.
- c) Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.
- d) Administrativos.
- e) Servicios Auxiliares.
- f) Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.

Sección II. Categorías**Artículo 29. Grupo superior de gestores y técnicos.**

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

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

Artículo 30. Técnicos de mantenimiento aeronáutico.

Se definen dos categorías laborales para el colectivo de TMA:

- Categoría de Ejecución, con los siguientes Grados:

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

- Categoría de Mando: TMA Jefe, con grado 4.

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

- Ejecución, inspección, aceptación, coordinación, supervisión y certificación de tareas de mantenimiento.
- Tareas de gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad.
- Tareas de soporte al mantenimiento y a la gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad, según se detalla en el apartado Principios Generales-Definición del colectivo de la parte I del apéndice de este XXII convenio colectivo del Personal de Tierra, y de acuerdo con las competencias, en término de autorizaciones y cualificaciones acreditadas y reconocidas por la Empresa mediante el sistema AQCESS.

Los TMA Jefes, a las órdenes de el/la mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, ejercerán funciones de mando, en los términos establecidos en el Apéndice de este XXII convenio colectivo.

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

Artículo 31. Técnicos explotación y mantenimiento de sistemas de información y telecomunicaciones (TEMSIT).

Se definen dos categorías laborales para este colectivo:

- Categoría de Ejecución/Supervisión. Técnico de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones (TEMSIT).
- Categoría de Mando. Técnico Jefe de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones (TEMSIT Jefe).

Los TEMSIT cubrirán los trabajos de ejecución inherentes a sus funciones y podrán, además realizar labores de supervisión directa del trabajo.

Los TEMSIT Jefes, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos de los TEMSIT, que estén a su cargo, desempeñando las funciones propias de Jefatura. En ciertas circunstancias, tales como turnos con poco personal, Destacamentos, pequeños equipos de trabajo u otras de similar naturaleza, los/las TEMSIT Jefes podrán ejercer funciones de mando sobre otros TEMSIT Jefes.

Artículo 32. Administrativos.

Se definen dos categorías laborales para el colectivo de Administrativos/as: Categoría de Ejecución/Supervisión.

Agente Administrativo. Categoría de Mando.

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

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

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

Artículo 33. Servicios auxiliares.

Se definen dos categorías laborales para el colectivo de Servicios Auxiliares:

- Categoría de Ejecución/Supervisión: Agente de Servicios Auxiliares.
- Categoría de Mando: Agente Jefe de Servicios Auxiliares.

Los Agentes de Servicios Auxiliares realizarán los trabajos de ejecución inherentes a su categoría y podrán además realizar labores de supervisión.

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

Los Agentes Jefes de Servicios Auxiliares, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia y/o colaborarán en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades conexas, estudiando, coordinando, controlando, y en general en funciones de Servicios Auxiliares, con los objetivos de la Unidad a la que pertenecen.

Artículo 34. Auxiliar Mantenimiento Aeronáutico.

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

Los Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico realizarán los trabajos de ejecución inherentes a su categoría y podrán además realizar labores de supervisión.

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

Artículo 35. Funciones.

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

Sección III. Niveles**Artículo 36. Niveles.**

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

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

Nivel

24. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 1A.
23. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 2A.
22. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 3A.
21. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 4A.
20. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 5A.
19. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 6A.
18. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 1B.
17. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 2B.
16. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 3B.
15. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 1C.
14. Grupo Superior de Gestores y Técnico 2C.
13. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 3C.
12. Grupo Superior de Gestores y Técnicos 4C.

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

Nivel

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

- 4A. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico A1.
- 4B. Técnico de Mantenimiento Aeronáutico A2.

Grupo C) Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles, en su caso:

Nivel

14. TEMSIT Jefe D.
13. TEMSIT Jefe C.
12. TEMSIT Jefe B.
11. TEMSIT Jefe A.
10. TEMSIT G.
9. TEMSIT F.
8. TEMSIT E.
7. TEMSIT D.
6. TEMSIT C.
5. TEMSIT B.
4. TEMSIT A.

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

Nivel

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

1E. Agente Administrativo 1E.

Grupo E) Servicios Auxiliares: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

8. Agente Jefe Servicios Auxiliares B.
7. Agente Jefe Servicios Auxiliares A.
5. Agente Servicios Auxiliares E.
4. Agente Servicios Auxiliares D.
3. Agente Servicios Auxiliares C.
2. Agente Servicios Auxiliares B.
1. Agente Servicios Auxiliares A.

1B. Agente Servicios Auxiliares 1B.

1D. Agente Servicios Auxiliares 1D.

1F. Agente Servicios Auxiliares 1F.

Grupo F) Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico, el personal perteneciente a este Grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

6. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico F.
5. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico E.
4. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico D.
3. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico C.
2. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico B.
1. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico A.

Artículo 37.

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

Sección IV. Trabajos de categoría superior y capacidad disminuida

Artículo 38.

Todos los trabajadores podrán ser destinados en caso de necesidad del servicio a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

La Empresa, por su propia iniciativa, o a petición del trabajador, procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Ingresos

Artículo 40. *Ingresos.*

Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 120 y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

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

Con independencia de lo anterior, los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico que se contraten y que acrediten tener una Licencia L.M.A. Parte 66, categoría B de avión, con alguna habilitación para flotas mantenidas por Iberia, ingresarán por el nivel 6.

Artículo 41. *Selección.*

a) Regulación para los trabajadores adscritos a la dirección de aeropuertos cuyo primer contrato con iberia sea posterior al 1 de enero de 2018:

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

La Dirección de la Empresa informará, con la necesaria antelación, a la Comisión para el Seguimiento del Empleo sobre las condiciones que ha de reunir el personal para su posible contratación temporal en Iberia. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Empresa llamará a prestar servicios al personal que hubiera sido contratado anteriormente, siempre y cuando éste hubiera alcanzado el nivel exigido por la Empresa, que será valorado a través de un sistema de evaluación por puntos que se desarrollará

por la misma. En todo caso, la persona trabajadora a contratar deberá reunir los requisitos precisos para el puesto de trabajo.

Relación ordenada de personal temporal: Las relaciones del personal contratado temporal se ordenarán por grupos laborales en el número que sea necesario por Direcciones a nivel local. La puntuación alcanzada por el empleado en el sistema de evaluación por puntos que medirá la prestación laboral desarrollada por aquél en el contrato inmediatamente anterior a la realización de dicha evaluación conforme a un sistema que evalúe la actitud, desempeño, pericia e iniciativa en el desarrollo de sus tareas por el empleado. La empresa informará a la Comisión de Seguimiento del Empleo de la evaluación obtenida por cada empleado y su consiguiente posición en la relación de personal contratado temporal correspondiente. Las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento del Empleo analizarán al menos trimestralmente la metodología de evaluación y sus resultados.

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

- No proceda conforme a lo establecido a continuación:

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

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

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

– De las relaciones de personal temporal se excluirán aquellos que no hayan alcanzado el nivel necesario en el desempeño de sus funciones tal como se desprenda de la correspondiente evaluación. De tal situación, se informará a la Comisión para el Seguimiento del Empleo.

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

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

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

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

b) Regulación para los trabajadores adscritos a la dirección de aeropuertos, cuyo primer contrato con Iberia sea anterior al 1 de enero de 2018, así como para trabajadores adscritos al resto de áreas de la compañía, independientemente de la fecha de su primer contrato con Iberia:

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

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

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

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

- No proceda conforme a lo establecido a continuación:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 42. *Requisitos de ingreso.*

Para poder ingresar al grupo laboral de G.S.G.T. será necesario estar en posesión de un título oficial de enseñanza superior universitaria, según la legislación vigente en cada momento, en alguna de las titulaciones y/o especialidades reconocidas por la Empresa.

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

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

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

Artículo 43. *Procedimiento para el ingreso.*

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

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

Artículo 44. *Cobertura de vacantes.*

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

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

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

Artículo 45.

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

Artículo 46. *Período de prueba.*

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

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

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

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

Artículo 47. *Exenciones prueba de ingreso.*

Quedan eximidos de las pruebas de ingreso a que hace referencia el Artículo 40 los españoles que habiendo sido contratados en países extranjeros, que lleven prestando sus servicios en la Empresa cinco años como mínimo, y sean propuestos por la Dirección de la Empresa.

Artículo 48. Cláusula permanencia.

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

El trabajador tendrá derecho en todo caso a conocer el coste de la formación citada.

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

CAPÍTULO V**Progresión y promoción****A. Progresión****Artículo 49. Generalidades.**

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

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

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

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

En el caso de los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, la consecución de niveles superiores por efecto de la progresión se regirá por las condiciones establecidas en el artículo 52 de este convenio colectivo.

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

Artículo 50. Progresiones especiales.

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

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

Asimismo, la Empresa por libre decisión y con carácter excepcional, y una vez alcanzado el techo de su categoría, podrá asignar hasta un máximo de dos niveles económicos por encima de ese techo, a aquellas personas con ocupación efectiva de puestos de especial relevancia en las categorías de Jefatura o Mando por el grupo

profesional de T.M.A. y categoría de Mando para los grupos profesionales de T.E.M.S.I.T., Administrativos y Servicios Auxiliares manteniendo, en cualquier caso, su categoría y grupo de procedencia.

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

A.1 Requisitos progresión

Artículo 51. *Grupo Superior de Gestores y Técnicos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 52. *Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.*

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

1. Categoría Ejecución.

Progresión del nivel 4B al 8, ambos inclusive:

- a) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.

b) Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel, salvo que hubiera tenido evaluación de desempeño 6 meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.

c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

Progresión del nivel 8 al 11:

a) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.

b) Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel, salvo que hubiera tenido evaluación de desempeño seis meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.

c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

d) Tener reconocido por la Empresa un grado 3, 4 o 5.

Progresión al nivel 12:

a) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.

b) Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel, salvo que hubiera tenido evaluación de desempeño seis meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.

c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

d) Tener reconocido por la Empresa un grado 4 o 5.

2. Categoría Mando.

Progresión del nivel 12 al 15:

a) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.

b) Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel, salvo que hubiera tenido evaluación de desempeño seis meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.

c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual TEMSIT, Administrativos, Servicios auxiliares y Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.

Artículo 53. TEMSIT, Administrativos, Servicios Auxiliares y Auxiliar de mantenimiento aeronáutico.

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

a) Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.

b) Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel, salvo que hubiera tenido evaluación de desempeño seis meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.

c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a los que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

Artículo 54.

Cumpliéndose todos los anteriores requisitos se efectuará la progresión.

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

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

A.2 Niveles de progresión y antigüedades mínimas**Artículo 55. Grupo Superior Gestores y Técnicos.**

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

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

	Antigüedad mínima para la progresión
G.S.G.T. 4C a G.S.G.T 3C.	3 años
G.S.G.T. 3C a G.S.G.T 2C.	3 años
G.S.G.T. 2C a G.S.G.T 1C.	3 años

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

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

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

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

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

A este respecto tendrán prioridad, en la convocatoria a formación, aquellos trabajadores que acrediten una mayor adecuación a los puestos en los términos contemplados en el artículo 71 (Ocupación de Puestos G.S.G.T.).

Artículo 56. *Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.*

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

a) Categoría de Ejecución:

TMA A2.	4B
TMA A1.	4A
TMA A.	4
TMA B.	5
TMA C.	6
TMA D.	7
TMA E.	8
TMA F.	9
TMA G.	10
TMA H.	11
TMA I.	12

Antigüedad mínima para la progresión	
TMA A2 a TMA A1.	1 año
TMA A1 a TMA A.	1 año
TMA A a TMA B.	2 años
TMA B a TMA C.	3 años
TMA C a TMA D.	3 años

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

b) Categoría de Mando:

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

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

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

No obstante lo anterior, el TMA de la categoría de Ejecución que esté en posesión de una licencia L.M.A Parte 66, categoría B de avión, con alguna habilitación tipo para flotas mantenidas por Iberia, progresarán al nivel 6, sin necesidad de cumplir los períodos de antigüedad establecidos en este apartado.

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

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

Si se modificase el Grado asignado a un TMA y hubiese alcanzado un nivel económico superior al que le correspondiese en base a su nueva situación, se le respetará el nivel económico alcanzado hasta esa fecha, quedando en suspenso el cómputo de tiempo de permanencia a efectos del requisito establecido en el Artículo 52 y Artículo 56 del convenio colectivo.

No obstante, si en un futuro se modificara nuevamente el Grado de ese TMA y pasase así a cumplir las condiciones para seguir progresando de acuerdo a lo establecido en el Artículo 52 de este convenio colectivo, se reanudará el cómputo del tiempo establecido en el Artículo 56, partiendo del valor del tiempo que había acumulado en el momento de la primera modificación del Grado TMA asignado.

Artículo 57. Técnicos explotación y mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.

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

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión.

Especialidad de Operación

	Niveles
TEMSIT A.	4
TEMSIT B.	5
TEMSIT C.	6
TEMSIT D.	7
TEMSIT E.	8
TEMSIT F.	9

	Antigüedad mínima para la progresión
TEMSIT A a TEMSIT B.	2 años
TEMSIT B a TEMSIT C.	3 años
TEMSIT C a TEMSIT D.	3 años
TEMSIT D a TEMSIT E.	3 años
TEMSIT E a TEMSIT F.	3 años

Especialidad de Instalación/Mantenimiento

	Niveles
TEMSIT A.	4
TEMSIT B.	5
TEMSIT C.	6
TEMSIT D.	7
TEMSIT E.	8
TEMSIT F.	9
TEMSIT G.	10

	Antigüedad mínima para la progresión
TEMSIT A a TEMSIT B.	2 años
TEMSIT B a TEMSIT C.	3 años
TEMSIT C a TEMSIT D.	3 años
TEMSIT D a TEMSIT E.	3 años

Antigüedad mínima para la progresión	
TEMSIT D a TEMSIT F.	3 años
TEMSIT D a TEMSIT G.	4 años

b) Categoría de Mando:

Especialidad de Operación

Niveles	
TEMSIT Jefe A.	11
TEMSIT Jefe B.	12
TEMSIT Jefe C.	13

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

Especialidad Instalación/Mantenimiento

Niveles	
TEMSIT Jefe A.	11
TEMSIT Jefe B.	12
TEMSIT Jefe C.	13
TEMSIT Jefe D.	14

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

Las progresiones mencionadas en este artículo estarán limitadas en sus repercusiones económicas a lo establecido en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 58. Administrativos.

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

a) Categoría de Ejecución/Supervisión:

Niveles	
Agente Administrativo 1E.	1E
Agente Administrativo 1 C.	1C
Agente Administrativo 1A.	1A

	Niveles
Agente Administrativo A.	3
Agente Administrativo B.	4
Agente Administrativo C.	5
Agente Administrativo D.	6
Agente Administrativo E.	7

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

b) Categoría de Mando:

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

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

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

Artículo 59. Servicios Auxiliares.

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

a) Categoría de Ejecución/Supervisión:

Agente Serv. Aux. 1F.	1F
Agente Serv. Aux. 1D.	1D
Agente Serv. Aux. 1B.	1B
Agente Serv. Aux. A.	1

Agente Serv. Aux. B.	2
Agente Serv. Aux. C.	3
Agente Serv. Aux. D.	4
Agente Serv. Aux. E.	5

	Antigüedad mínima para la progresión
Agente Serv. Aux. 1F a Agente Serv. Aux. 1D.	1 año
Agente Serv. Aux. 1D a Agente Serv. Aux. 1B.	2 años
Agente Serv. Aux. 1B a Agente Serv. Aux. A.	2 años
Agente Serv. Aux. A a Agente Serv. Aux. B.	2 años
Agente Serv. Aux. B a Agente Serv. Aux. C.	2 años
Agente Serv. Aux. C a Agente Serv. Aux. D.	4 años
Agente Serv. Aux. D a Agente Serv. Aux. E.	4 años

b) Categoría de Mando:

	Niveles
Agente Jefe Serv. Auxiliares A.	7
Agente Jefe Serv. Auxiliares B.	8

	Antigüedad mínima para la progresión
Agente Jefe Serv. Aux. A a Agente Jefe Serv. Aux. B.	5 años

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

Artículo 60. *Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.*

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

a) Categoría de Ejecución/ Supervisión:

Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico A.	1
Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico B.	2
Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico C.	3
Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico D.	4
Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico E.	5
Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico F.	6

	Antigüedad mínima para la progresión
Aux. Mant. Aeronáutico A a Aux. Mant. Aeronáutico B.	2 años
Aux. Mant. Aeronáutico B a Aux. Mant. Aeronáutico C.	2 años
Aux. Mant. Aeronáutico C a Aux. Mant. Aeronáutico D.	4 años
Aux. Mant. Aeronáutico D a Aux. Mant. Aeronáutico E.	4 años
Aux. Mant. Aeronáutico E a Aux. Mant. Aeronáutico F.	5 años

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

B. Promoción

B.1 Generalidades

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

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

Artículo 62. *Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.*

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

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

Artículo 63. *Administrativos y Servicios Auxiliares.*

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

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

Artículo 64. *Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.*

Se entiende como promoción el acceso a la categoría de TEMSIT Jefe desde la de TEMSIT de Ejecución/Supervisión, en la especialidad correspondiente.

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

Artículo 65.

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

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

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

B.2 Requisitos

Artículo 66. *Grupo Superior de Gestores y Técnicos.*

El paso del nivel 15 al 16 para los G.S.G.T. introduce un paso cualitativo, y como se ha establecido anteriormente tiene carácter de promoción, ya que supone un cambio de grado, del C al B, siempre que se cumpla con alguno de los siguientes requisitos:

- a) Desempeñar una posición de Destacado Contenido Técnico o Alto Contenido Técnico (D.C.T. o A.C.T.).
- b) Ocupar un puesto de los contemplados en el Manual de Estructura de la Empresa.

El paso del nivel 18 al 19 introduce un paso cualitativo, y como se ha establecido anteriormente tiene carácter de promoción, ya que supone un cambio de grado, del B al A, siempre que se cumpla con alguno de los siguientes requisitos:

- a) Desempeñar una posición de Alto Contenido Técnico (A.C.T.).
- b) Ocupar un puesto de los contemplados en el Manual de Estructura de la Empresa.

Antigüedad mínima para la promoción.

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

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

A este respecto tendrán prioridad, en la convocatoria a formación, aquellos trabajadores que acrediten una mayor adecuación a los puestos, en los términos contemplados en el Artículo 71. (Ocupación de Puestos para G.S.G.T.).

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

Artículo 67. *Requisitos generales para el resto de los colectivos.*

Se establece los siguientes requisitos:

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

Artículo 68. Requisitos específicos para el resto de los colectivos.

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

1. T.M.A.:

- Experiencia profesional en el ámbito donde existe vacante.
- Estar en posesión de la licencia en vigor correspondiente y habilitación de tipo aplicable a la flota de Iberia, caso de ser necesario.
- Ser certificador, caso de ser necesario.
- Superar las pruebas de idiomas, cuando lo exija el puesto.

2. Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones:

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

3. Administrativos:

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

4. Servicios Auxiliares:

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

Artículo 69. Promoción TMA Jefe.

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

Artículo 70. Cobertura vacantes.

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

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

C. Ocupación de puestos para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos**Artículo 71. Requisitos específicos puesto GSGT.**

Para la ocupación de puestos de Contenido Técnico, Destacado o Alto Contenido Técnico, que requieran titulación de enseñanza superior universitaria reconocida por la Empresa o conocimientos y experiencia equivalente a dichos estudios, será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Pertener al Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

- Acreditar el nivel de competencias requerido por el puesto (Liderazgo técnico, de asesoramiento, responsabilidad, características personales adecuadas y experiencia acreditadas).
- Contar con un historial de E.V.D., que en su conjunto, sean positivas.
- Haber superado todos los cursos y acciones formativas a las que hubiese sido convocado.

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

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

CAPÍTULO VI

Jornada

Sección I. Disposiciones generales jornada

Artículo 72. Jornada anual.

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

Mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, existirá la posibilidad de redistribución de la jornada laboral.

Artículo 73.

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

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

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

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

Artículo 74.

El personal que deba ser transportado por la Empresa, lo será mediante el establecimiento de horarios de partida de los vehículos de transporte que permitan la llegada al Centro de Trabajo 8 minutos antes del comienzo de la jornada laboral y la salida del mismo 12 minutos después del término de aquélla.

A efectos del límite del casco urbano se estará a lo dispuesto en cada momento por la Autoridad competente.

Artículo 75.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Para el personal sujeto a turnos, en materia de libranza de los días festivos, se estará a lo dispuesto en el Artículo 85.

Artículo 76. Días festivos.

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

- Jueves Santo y Sábado Santo.
- Los días 24 y 31 de diciembre.
- Si por disposición oficial, el día de Jueves Santo recuperara su carácter festivo a nivel nacional, pasando a ser laborable el Lunes de Pascua, se considerará como día festivo adicional el que se establezca como tal con carácter local.

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

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

El Jueves Santo (o en su caso el día pactado en sustitución), los días 24 y 31 de diciembre (o en su caso los días 23 y 30 del mismo mes) que se establecen en el párrafo segundo de este artículo, les será de aplicación lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del Artículo 80, para cualquier tipo de jornada que se realice en la Empresa. Tales días no podrán en ningún caso ser absorbidos ni por festivos (nacionales o locales), descansos semanales, libranzas por compensación de jornada, ni por cualquier otra causa que suponga pérdida global en el disfrute de los mismos.

Artículo 77.

Para el personal que preste servicio los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero la jornada de trabajo tendrá el tratamiento de la realizada en días festivos, de acuerdo con lo regulado en el artículo 75.

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

- Los días 24 y 31 de diciembre, desde las 17:00 horas hasta las 24,00 horas.
- Los días 25 de diciembre y 1 de enero, durante toda la jornada laboral.

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

Artículo 78. *Formación.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 79.

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

Sección II. *Jornada trabajadores no sujetos a turnos***A) Jornada continuada****Artículo 80.**

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

En los Centros de Trabajo donde esté implantado el transporte colectivo, salvo Tenerife Sur, podrá adecuarse dicho horario al del transporte de forma tal que este personal pueda utilizar el mismo. En esta adecuación se tendrá en cuenta, en su caso, lo establecido en el Artículo 96, aunque esta jornada no tiene la consideración de turno, percibiéndose asimismo la dieta correspondiente. Si la Empresa no lo adecuara, abonará a cada trabajador la compensación por transporte citada en el artículo 89.

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

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

La realización de esta jornada no conllevará la percepción de dieta por desayuno, comida o cena, sea cual sea el destino del trabajador, salvo en los supuestos de prolongaciones de jornada en cuyo caso se estará a lo establecido en el Artículo 127, apartado b).

Para lograr el cómputo establecido en el artículo 72 se establecerán los días de libranza necesarios cada año. Anualmente se fijará el calendario con el número de horas de jornada diaria necesarias para alcanzar la jornada anual prevista.

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

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

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

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

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

B) Jornada fraccionada general

Artículo 81.

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

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

Adicionalmente, y por lo que se refiere a la Dirección Técnica, se acuerda implantar la jornada fraccionada a todo trabajador que realice funciones como mano de obra

indirecta salvo que su actividad esté vinculada a la producción o requiera de trabajo a turnos, con independencia del grupo profesional al que pertenezca.

Artículo 82.

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

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

En los centros de trabajo donde se realice jornada fraccionada, la Dirección programará anualmente y por temporada la libranza de las compensaciones de jornada (sábados u otros días), a que se hace referencia en el Artículo 80, salvo que, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se establezca otro sistema, teniendo en cuenta en cualquier caso, como principio básico, la cobertura de las necesidades de cada Servicio o Dirección.

Artículo 83. *Límites jornada fraccionada.*

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

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

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

Los trabajadores que realicen jornada fraccionada, con interrupción de dos horas o inferior, percibirán la gratificación de dieta por comida establecida en el artículo 127.

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

Artículo 84.

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

Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria, podrán solicitar el cambio de puesto.

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

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

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

Sección III. Jornada trabajadores sujetos a turnos

A) Jornada a turnos general

Artículo 85.

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

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

Artículo 86.

Excepto en el Aeropuerto de Tenerife Sur, en los centros de trabajo donde esté implantado el transporte colectivo, podrá adecuarse el horario al del transporte, de forma tal que los trabajadores puedan utilizar el mismo, si la empresa no lo adecuara, abonará a cada trabajador la compensación por transporte citada en el artículo 89.

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

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

Artículo 87.

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

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

Artículo 88.

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

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

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

No tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo el pase de un trabajador de una Unidad, Departamento o servicio que produzca situación

de disponibilidad/flexibilidad, a otra Unidad, Departamento o servicio en que no se dé esta situación; no obstante, si el cambio se produce durante la temporada se percibirá durante los meses que resten de la misma la diferencia entre el plus de disponibilidad/flexibilidad y la nueva programación.

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

Artículo 89. *Servicio madrugue.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 90.

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

Para los Aeropuertos de Arrecife, Bilbao, Fuerteventura, Tenerife Norte, Santa Cruz de la Palma, Oviedo, Melilla, Gerona, Ibiza, Almería, Vitoria y Zaragoza, en función del horario de apertura o cierre, la Empresa podrá establecer las modificaciones contempladas en el párrafo anterior.

Artículo 91. *Cambios.*

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

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

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

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

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

Artículo 92. *Correturnos.*

Se podrá implantar la figura del «correturnos», en colectivos homogéneos de hasta 8 trabajadores y siempre con la aprobación previa de la Comisión Mixta.

La programación del «correturnos» se hará de forma rotativa y a los trabajadores afectados se les considerará en situación de turno normal, si bien estarán obligados a realizar los cambios que el servicio exija. Estos cambios no serán nunca superiores a 10 días al mes y sólo podrán afectar a dos semanas alternas como máximo en cada mes.

El colectivo en que se implante la figura del «correturnos» percibirá como compensación la cantidad correspondiente a la situación de disponibilidad máxima durante todos los meses de la temporada correspondiente.

En los colectivos en que se implante el «correturnos», no serán de aplicación los cambios de turno de que se habla en el artículo anterior.

No tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo la desaparición de la figura del «correturnos» en los colectivos anteriores indicados.

Artículo 93.

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

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

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

Artículo 94.

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

Artículo 95.

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

Se librará, como mínimo, un domingo por cada 4 trabajados. No obstante lo anterior, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro de trabajo, se podrá rebajar esta libranza.

Artículo 96.

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

Artículo 97.

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

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

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

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

El dimensionamiento de los turnos establecidos se programará para toda la temporada y con 15 días de antelación al inicio de la misma. Con el fin de realizar, en su caso, la necesaria corrección derivada de las variaciones en la programación de los vuelos, la programación definitiva de los turnos se efectuará con 15 días de antelación al inicio de cada mes correspondiente. En el caso de que dicha programación definitiva implicara cambios de turnos, dichos cambios computarán a los efectos establecidos en el párrafo primero del Artículo 91.

B) Disposiciones específicas Dirección de Aeropuertos

Artículo 98.

Las disposiciones previstas en el presente artículo, serán de aplicación a los trabajadores fijos a tiempo completo (en adelante FITC), no sujetos a jornada irregular y que prestan servicios en régimen de flexibilidad en la Dirección de Aeropuertos, en los Centros de Trabajo de los Aeropuertos.

Asimismo se aplicarán los artículos de la sección III. A anterior que no entren en contradicción con la regulación específica que a continuación se señala y que será en todo caso de aplicación prioritaria a estos trabajadores

1. Días de presencia:

- La fijación de los días de presencia será potestad de la Dirección de la Compañía en función de sus necesidades, y se comunicará con carácter anual en el mes de diciembre.
- La fijación de los días de presencia se realizará para cada uno de los Aeropuertos y Terminales de Carga, respetando en todo caso un mínimo de 214 y un máximo de 226 días de presencia, programando las libranzas que incluyen los descansos semanales y los 18 festivos, manteniendo el límite máximo de la jornada actualmente establecida con carácter anual de 1.712 horas. No obstante lo anterior, en los aeropuertos de Palma de Mallorca, Reus, Pamplona, Santander y Santa Cruz de la Palma, habrá que estar a lo dispuesto en el anexo VII.
- La reiteración en el tiempo de los días de presencia anuales no generará en modo alguno derecho o condición más beneficiosa adquirida para el trabajador.

2. Distribución de la jornada.

La distribución de la jornada será potestad de la Dirección de la Compañía, en función de sus necesidades, y se realizará, con carácter anual, para cada Aeropuerto/Terminal de Carga:

- Con carácter general, la jornada diaria en la Dirección de Aeropuertos para las personas trabajadoras con contrato fijo a tiempo completo con jornada regular, será de 7,5 horas diarias.
- Habida cuenta lo anterior, dado que el número de días de presencia es de hasta un total de 226 días, en ese caso, la persona trabajadora realizaría un total de 1.695 horas anuales, generando con ello un déficit de 17 h para la empresa, que deberán ser regularizadas a lo largo del año, para llegar a las 1.712 h anuales de jornada anual obligatoria.
- La regularización de dichas horas las realizará la empresa, según sus necesidades, a lo largo del año, añadiendo para ello una hora, o una hora y media, a la jornada diaria programada, sin que el resultado total de las horas anuales realizadas pueda exceder de 1712 h.
- Dicha adición de horas se realizará en el calendario de publicación mensual, con 15 días de antelación al inicio de cada mes, fijando un máximo de tres ampliaciones en un mes.

La persona trabajadora percibirá la dieta regulada en el Artículo 127 que corresponda al turno/horario realizado, no obstante la duración de la jornada diaria que se establezca.

3. Programación.

3.1 Programación de la jornada anual.

Con carácter anual, y por Aeropuerto/Terminal de Carga, la Dirección de la Compañía establecerá y publicará:

- El número de días de presencia será de hasta un máximo de 226 días En los aeropuertos de Palma de Mallorca, Reus, Pamplona, Santander y Santa Cruz de la Palma, habrá que estar a lo dispuesto en el anexo VII.
- Días libres y vacaciones: se asignarán los días libres correspondientes, incluyendo los 18 Festivos, para posteriormente elegir los días de vacaciones y poder publicar la programación de vacaciones y de días libres.

3.2 Programación.

La Compañía fijará por Aeropuerto/Terminal de Carga, temporada y cuadrante un máximo de 5 turnos así como la hora de comienzo de cada uno de esos turnos.

Cuando en el cuadrante estén previstos cuatro o cinco turnos, hasta dos de ellos podrán ser adicionales. Serán pues válidas las siguientes combinaciones: 4 Básicos + 1 Adicional; 3 Básicos + 2 Adicionales; 3 Básicos + 1 Adicional o 2 Básicos + 2 Adicionales.

Cuando en el cuadrante estén previstos tres o dos turnos, uno podrá ser adicional. Serán pues válidas las siguientes combinaciones: 2 Básicos + 1 Adicional; 1 Básico + 1 Adicional.

A todos los efectos, los servicios de madrugue recogidos en el artículo 89 no se computarán como turnos.

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

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

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

Programación mensual definitiva Con una antelación mínima de quince días sobre el comienzo de cada mes, se publicarán los turnos definitivos de cada trabajador, con una movilidad o flexibilidad sobre la hora de entrada publicada al inicio de la temporada, de más/menos 1 hora (en el caso de los turnos básicos, esta flexibilidad de más/menos 1 hora se aplicará dentro de las franjas horarias definidas en el anexo III), en función de las necesidades operativas, sin que tal flexibilidad tenga la consideración de cambio a ningún efecto. Dicha flexibilidad de más/menos 1 hora no será de aplicación al servicio de madrugue.

Adicionalmente y según indicado al inicio de este artículo, con una antelación mínima de quince días sobre el comienzo de cada mes, la empresa añadirá, según sus necesidades, en fracciones de una hora, o de una hora y media, las horas necesarias para completar la jornada anual de 1.712 h.

3.4 Cambios. Sobre la programación mensual definitiva publicada, la empresa podrá realizar, hasta dos cambios de turnos por trabajador y mes, de forma equitativa.

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

Se entiende por cambio la variación de los turnos que se pueda imponer a un trabajador en relación con la programación mensual definitiva efectuada. A estos efectos:

– Se considerará un solo cambio cuando se altere el turno en uno o varios días consecutivos dentro de la misma semana de programación. Si existieran alteraciones en varios días no consecutivos o si en estos hubiera turnos diferentes, se considerará un cambio por cada alteración. En cualquier caso, la vuelta al turno original que tenga programado, en la semana en que se realice el mismo no tendrá consideración de nuevo cambio.

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

Se establece la posibilidad de cambiar turnos y/o bloques horarios entre los trabajadores fijos de jornada regular y los fijos de jornada irregular, siempre que coincidan el número de horas a realizar y permita este cambio cubrir los servicios asignados por la Compañía.

No obstante lo anterior, dichos cambios no alterarán, en ningún caso, la condición de trabajador fijo de jornada regular/fijo de jornada irregular, ni generará de ningún modo la adquisición de los derechos y condiciones aplicables al trabajador con el que se realice el cambio.

3.5 Retribuciones. La situación aquí regulada conllevará la percepción del plus de flexibilidad previsto en el artículo 132.

C) Disposiciones específicas Dirección Técnica, Dirección de Mantenimiento en Línea y Dirección Técnica del Operador

Artículo 99.

Las disposiciones previstas en el presente artículo serán de aplicación a los trabajadores no sujetos a jornada fraccionada que prestan servicios en régimen de flexibilidad en la Dirección Técnica, en la Dirección de Mantenimiento en Línea y en la Dirección Técnica del Operador.

En la Dirección Técnica, en la Dirección de Mantenimiento en Línea y en la Dirección Técnica del Operador.

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

1. Días de presencia. La fijación de los días de presencia será potestad de la Dirección de la Compañía y se realizará por cada una de las áreas de negocio de la Dirección Técnica, la Dirección de Mantenimiento en Línea y en la Dirección Técnica del Operador, respetando en todo caso un mínimo de 214 y hasta un máximo de 226 días de presencia, variación que se gestionará a través de la bolsa de horas.

Con la excepción de las áreas estacionales, que se regulan en el siguiente apartado de estacionalidad al comienzo de cada temporada la Empresa programará 214 días de presencia, las libranzas que incluyen los descansos semanales y los 18 festivos, manteniendo el límite máximo de la jornada actualmente establecida con carácter anual de 1.712 horas. Los días adicionales de presencia comprendidos entre 215 y 226 días, se gestionarán a través de la bolsa de horas por días de 8 horas.

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

2. Estacionalidad. En aquellas áreas con una marcada estacionalidad de la actividad, que a la fecha de firma del XXI convenio colectivo se concreta en la Dirección de Mantenimiento Mayor se establece una distribución estacional de la jornada que supondrá que, en general, los días de vacaciones, formación y las libranzas que excedan de las correspondientes al descanso semanal legal se programarán en la temporada baja de producción, cuyas fechas de inicio y finalización se establecerán por la Empresa antes del 1 de diciembre de cada año. A modo de referencia se determina que el período de baja producción será del 16 de junio hasta el 15 de septiembre, en todo caso la confirmación definitiva del periodo habrá de realizarse antes del 15 de marzo.

En los centros de trabajo en los que el cliente principal sea una Compañía distinta a Iberia, con el fin de poder establecer los cuadrantes más adecuados a la carga de trabajo, se ajustará la temporada a la que se corresponda con la operación principal del cliente.

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

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

3. Vacaciones. En este supuesto, no resultará de aplicación lo previsto en los Artículo 158, Artículo 159 (con excepción de lo dispuesto en su último párrafo, que se

mantiene vigente) y Artículo 160 del presente convenio colectivo, sin perjuicio de la necesidad de mantener el actual sistema de puntos para la programación de las vacaciones referidas en el párrafo siguiente.

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

En el caso de que un trabajador tenga derecho a billetes free con reserva de plaza de acuerdo a lo establecido en el Artículo 192 de este convenio colectivo y desee hacer uso de este derecho en fechas que coincidan parcial o totalmente con una de las épocas restrictivas en la temporada alta de producción, podrá solicitar a su jefatura la conversión de 2 días de libranza en 2 días de vacaciones, de manera que pueda cumplir la condición establecida en el Artículo 181 para la utilización de la reserva. El trabajador deberá formular la solicitud en el mismo momento y a través del mismo cauce que esté establecido para realizar la programación de las vacaciones anuales.

Asimismo, si como consecuencia de reprogramación de días de vacaciones o de libranzas, el trabajador pasara en cualquier momento del año a disponer de un bloque de 7 días libres seguidos que coincidan parcial o totalmente con una de las épocas restrictivas, podrá convertir días de libranza en días de vacaciones con el fin de cumplir la condición establecida en el Artículo 181 para la utilización de la reserva.

En el caso de que el trabajador decidiera finalmente no utilizar los billetes free con reserva en las fechas que motivaron la concesión, habrá de notificarlo a la Empresa a los efectos oportunos antes del comienzo del bloque vacacional. Los procedimientos de detalle de esta disposición podrán ser objeto de desarrollo reglamentario.

4. Libranzas áreas estacionales. La empresa programará antes del 1 de diciembre las libranzas incluidos los festivos a excepción de hasta 17 libranzas dependiendo de la rotación, las cuales podrán diferirse y programarse en cualquier momento por parte de la empresa, y en todo caso nunca después del 15 marzo del año en curso. Dicha programación contemplará un mínimo de 2 libranzas por semana de media anual.

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

Una vez programadas las libranzas diferidas, la presencia anual resultante será de 214 días, manteniendo el límite máximo de la jornada actualmente establecida con carácter anual de 1.712 horas. Los días adicionales de presencia comprendidos entre 215 y 226 días, se gestionarán a través de la bolsa de horas por días de 8 horas.

5. Otros. No obstante lo establecido en el Artículo 85 del presente convenio colectivo, en cuanto a los turnos de 8 horas diarias de presencia, en las áreas de Mantenimiento Mayor donde se requiere una mayor concentración de mano de obra, se podrá establecer, previo acuerdo de la Comisión Negociadora, turnos de mañana y tarde de hasta 10 horas.

6. Del régimen de flexibilidad.

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

El régimen de flexibilidad para la Dirección Técnica la Dirección de Mantenimiento en Línea y en la Dirección Técnica del Operador incluirá al margen del sistema de bolsa de horas la posibilidad de realizar, por parte de la Empresa, hasta dos cambios de turno programado por trabajador y mes de acuerdo con el régimen previsto en el Artículo 91 del presente convenio colectivo.

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

Asimismo, el cambio de turno derivado de la no realización del turno de noche, no computará a los efectos de lo establecido en el antes citado Artículo 91 del convenio colectivo, ni estará comprendido dentro del uso de la bolsa de horas.

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

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

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

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

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

La Empresa gestionará los días adicionales de presencia mediante jornadas de 8 horas completas.

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

La utilización de la bolsa de horas se efectuará de forma que el incremento de jornada o días completos pueda llegar hasta un máximo de 110 horas en cómputo anual, que podrá ser de un máximo de 150 horas en cómputo anual para quienes se adscriban al sistema especial de flexibilidad reforzada. Estas horas se compensarán con el decremento del mismo número de horas en dicho período, o viceversa. El incremento o decremento referidos se podrán utilizar de forma alternativa, pero no en el mismo día.

La liquidación de la bolsa de horas deberá realizarse a 31 de diciembre de cada año. No obstante, se establece un periodo de prórroga de 2 meses para aquellos supuestos

en los que no haya sido posible liquidar por exceso o por defecto el uso de horas de la bolsa a dicha fecha. En ningún caso, el saldo positivo o negativo a 31 de diciembre podrá exceder de 20 horas.

La jornada diaria podrá ampliarse hasta doce horas en los turnos de 8 horas de presencia. En los supuestos en los que de la ampliación de la jornada resulte una jornada diaria de más de 8 horas e inferior o igual a doce horas, el trabajador podrá disponer de hasta una hora para efectuar la comida que no computará como tiempo de trabajo efectivo, no siendo de aplicación lo dispuesto en el Artículo 96 del presente convenio colectivo. Este supuesto, en ningún caso, tendrá la consideración de jornada fraccionada.

6.3 Criterios de Gestión de la Bolsa de Horas:

6.3.1 Tiempos de aviso. Como principio general, los avisos al trabajador se realizarán con un mínimo de cinco días de antelación.

Se establecerá un sistema especial de flexibilidad reforzada, al que podrán adscribirse libremente los trabajadores. A quienes se adscriban, la empresa podrá requerirles, por necesidades de la producción, la prestación de sus servicios por el uso de la bolsa de horas con preaviso inferior a cinco días, debiendo asimismo mostrar nuevamente los trabajadores su concreta conformidad cada vez que se les requiera. Los trabajadores podrán, también libremente, solicitar su exclusión del sistema de flexibilidad reforzada.

Para la plantilla adscrita al sistema especial de flexibilidad reforzada, como principio general, los avisos al trabajador que se encuentre en su turno de trabajo, se realizarán con la mayor antelación posible a partir del momento de la identificación de la necesidad (variación no previsible de la carga de trabajo). Los avisos con plazos inferiores a 24 horas se reservarán a casos imprevistos como los siguientes: AOG, riesgo de incumplimiento con impacto en TAT comprometido con el cliente, o inoperatividad de las instalaciones, equipos, u otras razones que afecten al proceso productivo en supuestos de relevancia para el negocio. No obstante, en estos casos en los que el aviso se produzca con menos de 24 horas, se dará oportuna justificación a la representación de los trabajadores.

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

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

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

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

6.3.4 Limitaciones en los incrementos de presencia. No se podrá fijar días de presencia adicionales por aplicación de la bolsa de horas en períodos vacacionales ni en agrupaciones de días de libranza programadas junto a un período vacacional, salvo en circunstancias excepcionales y mediante acuerdo con el trabajador.

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

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

6.3.5 Limitaciones en las reducciones de presencia. En el caso de reducciones de presencia por días completos, además de los criterios de competencia, homogeneidad, no discriminación y voluntariedad se aplicará en la medida de lo posible el principio de selección de aquellos trabajadores que tengan programadas vacaciones o librazas en días adyacentes.

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

6.3.7 Conciliación. El trabajador podrá solicitar hacer uso de la bolsa de horas por razones personales y de conciliación familiar, cuando las necesidades de producción lo permitan y previa comunicación y autorización de su jefatura.

Cuando el trabajador permanezca adscrito voluntariamente al sistema especial de flexibilidad reforzada podrá solicitar hacer uso de la bolsa de horas por razones personales y de conciliación familiar, cuando las necesidades de producción lo permitan y previa comunicación y autorización de su jefatura, incluso con menos de cinco días de antelación.

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

Adicionalmente, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir la información sobre:

- Movimientos efectuados en aplicación de la bolsa de horas.
- Circunstancias que justifican el uso de la bolsa de horas.
- Horas que no hubieran sido saldadas por exceso o defecto a 31 de diciembre de cada año.

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

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

- El incumplimiento de la normativa de descanso entre jornada reglamentariamente establecida.
- El llamamiento en días de descanso no debidamente justificado.
- El uso abusivo no justificado de la bolsa de horas, ampliando o reduciendo de forma prolongada la jornada del trabajador, sin causa suficiente.
- La comunicación tardía de la necesidad del uso de la bolsa de horas, cuando se hubiera podido comunicar el mismo con anterioridad.
- El uso reiterado de la bolsa de horas sobre el mismo trabajador de forma injustificada.
- El uso de la bolsa de horas en días festivos sin causa que lo justifique.

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

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

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

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

Artículo 100. *Jornada destacamentos nacionales Dirección de Mantenimiento en Línea.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 101. Trabajo en días de libranza.

Ámbito de aplicación: Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico y Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico destinados en la Dirección Técnica, en la Dirección de Mantenimiento en Línea y en la Dirección Técnica del Operador.

La Empresa, por necesidades de la producción, podrá requerir a aquellos trabajadores que hayan manifestado su voluntad de quedar adscritos a esta opción, la cesión de días de libranza, preavisándole al menos el día anterior, para que preste sus servicios en dichos días.

La petición para adscribirse a esta opción se realizará por escrito antes del 30 de octubre del año anterior y/o antes del 30 de abril del año el curso, pudiendo optar por acogerse a esta modalidad durante todo el año natural o para un solo semestre. En este último caso, tendrá la posibilidad de prorrogar dicho período otros seis meses, si así lo manifiesta por escrito antes del 30 de abril del año en curso.

En todo caso, una vez vencido alguno de los dos plazos antes descritos, el trabajador podrá igualmente solicitar por escrito en cualquier momento adscribirse a esta opción para el resto del año natural a contar desde el primer día del mes siguiente a su adscripción.

Esta cesión, que no generará descanso compensatorio, podrá realizarse en cualquiera de las libranzas a las que se refiere Convenio Colectivo y no será más de 11 días por trabajador y año, de los cuales como máximo 7 serán festivos o libranza por festivo.

Una vez que el trabajador haya aceptado voluntariamente esta opción, solo podrá negarse al requerimiento de la Empresa para trabajar esos días en dos ocasiones y siempre que acredite motivos excepcionales que deberá justificar debidamente, salvo que se trate de los días de permisos retribuidos que contempla el Convenio Colectivo. No obstante, la cesión de los días 1 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre por el trabajador siempre tendrá que realizarse con carácter voluntario.

Cuando la libranza se encuentre unida a un período de vacaciones de 10 días o más, la Empresa no podrá solicitar del trabajador la cesión de dicha/s libranza/s.

Así mismo cuando el trabajador tenga programada tres o más libranzas seguidas, la cesión se hará coincidir, salvo que el interesado acepte voluntariamente la cesión de cualquiera de estos días de libranza, con el primer o último día del grupo de libranzas programadas.

La cantidad a percibir por día de cesión serán las establecidas en el anexo I para el Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y para el Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.

En todo caso, se respetará la jornada ordinaria de trabajo máxima anual establecida en el Estatuto de los Trabajadores de 40 horas semanales en cómputo anual, de manera que la jornada ordinaria en cómputo anual del trabajador que se acoja a esta modalidad de cesión de días libres, no supere a la establecida en el citado Estatuto.

Así mismo, se respetará el descanso entre jornadas y descanso semanal establecido en el Estatuto de los Trabajadores, para la aplicación de todos los supuestos de cesión de días indicados en este apartado.

Artículo 102. Turno fijo de noche.

Ámbito de aplicación: Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico y Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico, destinados en la Dirección Técnica, en la Dirección de Mantenimiento en Línea y en la Dirección Técnica del Operador.

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

A tal efecto, en aquellas Unidades, Departamentos o Servicios donde la Empresa estime conveniente establecer este tipo de jornada, esta podrá solicitar a los trabajadores afectados su posible adscripción al turno fijo de noche.

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

No obstante, en aquellas Unidades, Departamentos o Servicios donde la Empresa necesite además establecer este tipo de jornada por un tiempo inferior al anual, esta podrá solicitar igualmente a los trabajadores afectados su posible adscripción al turno fijo de noche durante el periodo concreto que le resulte necesario. La aceptación será voluntaria por ambas partes y su concesión será para el periodo concreto necesario.

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

La cantidad a percibir por el trabajador que se adscriba al turno fijo de noche se establece en el anexo I para dicho concepto.

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo la citada cantidad se abonará en el primer mes que se produce la baja y así mismo en el mes en que se produzca la reincorporación. No procederá el abono en los meses naturales comprendidos entre ambos.

Dadas las características de este turno fijo noche, los trabajadores adscritos a este turno percibirán el mismo grado de flexibilidad que el resto de los trabajadores de su Unidad, percibiendo igualmente la dieta de cena establecida en el artículo 127 del Convenio Colectivo, quedando excluido, por tanto, la dieta de desayuno.

D) Regulación fraccionamiento de jornada

Artículo 103.

1. Ámbito: La Empresa podrá aplicar el fraccionamiento de jornada con carácter obligatorio a los trabajadores adscritos con carácter general a los Centros de Trabajo de los Aeropuertos, además de a los adscritos a las áreas de atención al cliente, Servicios Aeroportuarios y Rampas. De este ámbito se exceptúa el personal adscrito a los Centros de Trabajo de los Aeropuertos de Madrid-Barajas, Terminal de Carga y Barcelona, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 104 apartado 3 del presente Convenio para los trabajadores con jornada irregular.

En los Centros o áreas en que se efectúe su implantación, la misma podrá afectar como máximo a un 30 % de la plantilla de personal fijo a tiempo completo (FITC) por cuadrante o unidad, abonable por cada día en que se realice.

En el caso de que las necesidades fueran superiores a lo anteriormente establecido, será negociado con los Representantes de los Trabajadores.

El fraccionamiento de jornada se aplicará, en su caso, en cuadrantes de temporada o períodos de la misma, sin que en ningún caso tenga la consideración de turno.

2. Cobertura: El dimensionamiento del fraccionamiento de jornada se realizará bajo los siguientes criterios:

1.º Personal voluntario, que la realizará durante todo el período, percibiendo lo estipulado en el artículo 128 durante el período que efectivamente la realice.

2.º Si con el punto anterior no se alcanzara el dimensionamiento necesario, éste se efectuará con carácter obligatorio entre el personal del cuadrante de la unidad departamento o servicio.

En este caso, esta cobertura se realizará de forma rotativa, siendo compatible con el correspondiente sistema de turnos de dicha unidad, departamento o servicio, abonándose por tanto la disponibilidad/flexibilidad que se esté percibiendo en ese momento por el sistema de turnos al que se está sujeto, así como la parte proporcional correspondiente a la gratificación por jornada fraccionada realmente realizada.

3. Estructura del fraccionamiento de jornada.

3.1 Períodos: El fraccionamiento de jornada se realizará en dos períodos diarios con una duración mínima de 2 horas, el cómputo total de ambos períodos será el de la jornada correspondiente en cada unidad, departamento o servicio.

3.2 Interrupción: La interrupción de esta jornada no podrá ser inferior a 1 hora ni superior a 5.

3.3 Horarios: El horario del fraccionamiento de jornada estará en función de las necesidades del servicio, no pudiendo comenzar antes de las 05,00 horas ni finalizar después de las 24,00 horas. En el supuesto de que el primer bloque del fraccionamiento de jornada comience entre las 06,00 y las 06,55 horas, el trabajador percibirá la compensación económica adicional establecida en el último inciso del primer párrafo del artículo 89 en concepto de dieta de «madrugue», quedando sujeta la compensación por transporte a la regulación general establecida para la jornada fraccionada en los puntos 3.4. y 3.5 de este artículo. En caso de que el horario comience entre las 05,00 y 05,59, se incrementaran estas cantidades según el artículo 89.

Asimismo, cuando el personal inicie sus servicios entre las 06,00 y las 07,00 horas y no comience su trabajo a la última citada hora, percibirá la dieta de desayuno por día trabajado, conforme a lo establecido para este concepto en el anexo I.

No se podrán realizar, en ningún caso, contrataciones de Fijos a Tiempo Parcial, Fijos Discontinuos o eventuales para cubrir la interrupción de la jornada fraccionada salvo las previsiones contenidas al respecto en el punto 3.6 del presente artículo.

3.4 Transporte: Cuando alguno o algunos de los horarios establecidos para la jornada fraccionada, impidan la utilización del transporte colectivo, se abonará la cuantía establecida en el artículo 89 de este Convenio Colectivo, como compensación por transporte.

3.5 Dieta: La interrupción del fraccionamiento por un período igual o inferior a 2 horas conllevará el abono de la dieta.

Si se diera el supuesto establecido en el punto 3.4, el trabajador podrá optar por la compensación por transporte citada o la dieta.

La interrupción del fraccionamiento por un período superior a 2 horas conllevará el abono establecido en el anexo I para este concepto, por día efectivamente trabajado en régimen de jornada fraccionada, que cubre a tanto alzado, los conceptos de dieta y transporte.

La cantidad anteriormente citada se verá incrementada para los centros de trabajo que a continuación se citan, hasta las cuantías señaladas en el anexo I.

- Aeropuerto Las Palmas.
- Aeropuertos Tenerife, Oviedo, Murcia.

Siempre y cuando se acredite que el lugar de residencia habitual diste más de 20 kms. del centro de trabajo para el caso de aeropuerto de Las Palmas y, más de 25 kms. para los aeropuertos de Tenerife Sur, Oviedo o Murcia, en caso contrario se percibiría la cantidad que con carácter general se establece en el párrafo anterior.

3.6 Reglas para la asignación de horas en los períodos de fraccionamiento de la jornada.

A continuación se establecen las reglas de aplicación en relación con la programación/contratación de horas en los períodos en los que los trabajadores a tiempo completo pueden ver fraccionada su jornada:

1. No existirán restricciones en la programación de horas en los períodos de fraccionamiento de jornada entre trabajadores Fijos a Tiempo Completo (FTC) y Fijos de Jornada Irregular (FIJI).

2. Por cuadrante, se podrán realizar programaciones / contrataciones de horas, de trabajadores Fijos a Tiempo Parcial (FTP), Fijos Discontinuos (FD) o eventuales por circunstancias de la producción, durante el periodo de interrupción de la jornada de los

trabajadores Fijos a Tiempo Completo (FITC) y Fijos de Jornada Irregular (FIJI), siempre que se den los siguientes requisitos:

- a) El periodo de interrupción del trabajador Fijo a Tiempo Completo (FITC) o Fijo de Jornada Irregular (FIJI) al que se le fracciona la jornada, debe ser superior a 2 horas.
- b) Que al menos durante 2 horas consecutivas del periodo de fraccionamiento del trabajador Fijo a Tiempo Completo (FITC) o Fijo de Jornada Irregular (FIJI) no podrá haber ningún trabajador Fijo de Actividad Continuada a Tiempo Parcial (FACTP), Fijo a Tiempo Parcial (FTP), Fijo Discontinuo (FD), y contratos eventuales por circunstancias de la producción, contratado/programado.
- c) Que la jornada del trabajador contratado/programado coincidente con el periodo de interrupción de jornada del trabajador Fijo a Tiempo Completo (FITC) o Fijo de Jornada Irregular (FIJI), no supere el 50 % de la jornada diaria del trabajador contratado/programado.

Sección IV. Jornada irregular

Artículo 104.

1. Definición. En base a lo estipulado en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo efectivo a lo largo del año.

A estos efectos se considera jornada irregular, aquella en la que el trabajador realiza su prestación de trabajo de forma no regular todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento se establezca en Convenio Colectivo para los trabajadores a tiempo completo (1.712 horas anuales de trabajo efectivo). Todo ello de forma tal que su distribución diaria, semanal y mensual podrá variar dentro de los límites y condiciones que se establecen a lo largo del presente artículo.

2. Implantación. A petición de la Empresa, en el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo, se negociará por Direcciones a nivel de Unidad o Aeropuertos la implantación con carácter obligatorio de la Jornada Irregular. Dichos acuerdos se incorporarán al anexo V, como texto integrante del Convenio Colectivo.

El régimen de trabajo y descanso, así como los distintos destinos donde se podrá implantar la Jornada Irregular con carácter obligatorio, se establecen en el anexo V.

La fijación de los días de presencia se realizará por la Compañía en función de sus necesidades y se realizará con carácter anual.

La fijación de los días de presencia se realizará por aeropuertos, respetando en todo caso un mínimo de 215 y un máximo de 234 días de presencia, programando las libranzas que incluyen los descansos semanales más 18 festivos y manteniendo el límite máximo de la jornada actualmente establecida con carácter anual de 1.712 horas.

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

La jornada irregular podrá coexistir con cualquier otro tipo de jornada (turnos, Fraccionada, continuada, etc.) que se realice en las distintas Direcciones, Aeropuertos, Unidades, Departamentos o Servicios en los que se implante dicha jornada. El pase de jornada irregular a cualquier otro tipo de jornada establecido en Convenio Colectivo, en estos destinos, no supondrá, en ningún caso, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, percibiendo el trabajador las contraprestaciones económicas que se deriven en función de la jornada que realice en cada momento. La reincorporación nuevamente del trabajador a jornada irregular, no supondrá, asimismo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Este tipo de jornada irregular sólo será de aplicación de forma obligatoria a los trabajadores que firmen contrato fijo a tiempo completo con posterioridad a 31 de diciembre de 1999 en los destinos donde esta jornada esté implantada o se implante, por

consiguiente los trabajadores con contrato fijo a tiempo completo firmado con anterioridad a 31 de diciembre de 1999, no estarán afectados por la jornada irregular, salvo petición expresa de los mismos, en cuyo caso, se regirán por lo dispuesto en el presente apartado.

En los Centros de trabajo de los Aeropuertos de Madrid y Barcelona este tipo de jornada irregular solo será de aplicación de forma obligatoria a los trabajadores que firmen contrato a fijo a tiempo completo con posterioridad al 28 de abril de 2010. Por consiguiente, los trabajadores de estos dos centros de trabajo, que hayan transformado su contrato a fijo de tiempo completo, con anterioridad a la firma del Acta citada, y mientras permanezcan en su centro de trabajo, no estarán afectados por la jornada irregular, salvo petición expresa de los mismos, en cuyo caso, se regirán por lo dispuesto en el presente apartado.

El número máximo de trabajadores fijos en Jornada Irregular no podrá ser superior a 2.000 en toda la Empresa, quedando la Comisión para el Seguimiento del Empleo facultada para incrementar dicho número.

3. Jornada. La Dirección programará, anualmente y por temporada, un mínimo de 99 días libres y hasta un máximo de 120 días libres que incluyen tanto los descansos semanales, como 18 festivos. En consecuencia, los días de actividad serán los que se establezcan anualmente por la Compañía en función de sus necesidades, para cada una de las Direcciones a nivel de Unidad o Aeropuertos. En aquellos aeropuertos sujetos a estacionalidad o con jornada especial la Dirección podrá acumular los días libres y la libranza de festivos en la temporada de baja actividad de cada aeropuerto, respetando en cualquier caso el descanso mínimo semanal previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada diaria podrá tener una duración máxima de hasta 9 horas y una duración mínima de 5 horas, respetándose en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

No tendrá la consideración de turno, la coincidencia del horario irregular con algunos de los turnos básicos o adicionales que estén establecidos o se puedan establecer en cada centro de trabajo.

En base a todo lo anterior, la programación deberá, en cualquier caso, garantizar la realización de las horas de trabajo efectivas anuales establecidas en Convenio Colectivo.

A efectos del cómputo de jornada será de aplicación lo establecido en el artículo 73 y en el primer párrafo del artículo 96.

La jornada diaria del personal con jornada irregular, se podrá realizar en uno o dos períodos horarios.

En consecuencia, la Empresa podrá implantar con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a 5 horas, la realización de esta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 5, a excepción de los Centros de Trabajo de los Aeropuertos de Madrid y Barcelona en los que dicha interrupción no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a tres. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio. Los períodos horarios solo se podrán realizar entre las 05,00 y las 24,00 horas.

El trabajador que realice la jornada irregular en dos períodos horarios no podrá realizar horas extraordinarias dentro del periodo de interrupción, salvo que se trate de horas consideradas como de necesidad perentoria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 111.

Igualmente, no se podrán contratar, fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos o eventuales, para cubrir la interrupción de los períodos horarios, salvo las previsiones contenidas al respecto en el punto 3.6 del artículo 103.

La Empresa programará los horarios mensuales con 15 días de antelación.

De producirse cambios en la programación de vuelos de las Empresas aéreas, o incremento o reducción de los mismos, la Empresa podrá variar el horario y/o la jornada establecida, con un preaviso de una semana, hasta un máximo de tres cambios al mes,

sin que ello implique en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se define como un cambio, las modificaciones de horarios y/o jornadas que se produzcan en una semana natural, se modifique un solo día o varios de dicha semana natural.

Adicionalmente, y sin que compute en el número de cambios mensuales, podrán modificarse, igualmente, los horarios y/o jornadas, con un preaviso de 48 horas salvo circunstancias excepcionales, si se dieran incidencias imprevistas.

Se librará un mínimo de 11 domingos anuales, de los cuales tres lo serán en temporada de verano. No obstante, atendiendo a las condiciones de trabajo, se podrá incrementar ésta libranza. En el anexo V se establecerá la secuencia de libranzas de domingos de los destinos donde se implante la jornada irregular.

En aquellos Centros donde exista transporte colectivo, salvo Tenerife Sur, y la jornada de trabajo no coincida con el horario habitual establecido en la Empresa, no pudiéndose hacer uso, consecuentemente, de las líneas establecidas por la misma, el trabajador percibirá como compensación por gasto de transporte la cuantía equivalente a los precios existentes en los transportes públicos, respetando en todo caso los acuerdos locales en esta materia.

No obstante, la Empresa podrá conceder, en cada caso, la autorización de la correspondiente tarjeta de transporte para hacer uso de las líneas establecidas por la Empresa sin compensación alguna por gastos de transporte, o bien aplicará la fórmula expuesta anteriormente.

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

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

4. Retribuciones. Con independencia del número de horas semanales o mensuales que realice el trabajador acogido a este tipo de jornada, y dado que en cómputo anual realizará la totalidad de la jornada establecida en Convenio Colectivo, percibirá, en su caso, las retribuciones mensuales establecidas en el Capítulo IX como si la prestación de servicios se realizara a tiempo completo.

En el supuesto de realización efectiva de dos períodos horarios, la Empresa abonará por cada día en que el trabajador efectivamente los realice, la cantidad establecida en el anexo I para este concepto, que incluye la parte proporcional del abono del descanso semanal así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, correspondiente a este concepto. Dado que esta cantidad cubre la realización de dos períodos horarios es incompatible con el plus de jornada fraccionada. Asimismo, cuando la realización de los períodos horarios impidan la utilización del transporte colectivo en Aeropuertos y Zonas Industriales percibirán la cuantía establecida en el artículo 89 como compensación por transporte.

Los trabajadores que realicen dos períodos horarios cuya interrupción sea igual o inferior a dos horas, percibirán la gratificación de dieta por comida establecida en el artículo 127. En el caso de que concurra la compensación por transporte y la dieta, el trabajador podrá optar por uno u otra,

Exclusivamente, para el personal destinado en los Centros de Trabajo de los Aeropuertos, que realicen dos períodos horarios en los que la interrupción de los mismos sea superior a dos horas, el trabajador percibirá la cantidad que se indica en el anexo I por día efectivamente trabajado, que cubre a tanto alzado los conceptos de dieta y transporte. La cantidad anteriormente citada se verá incrementada, en las cuantías

reflejadas en el anexo I, para los Aeropuertos de Las Palmas, Tenerife Sur, Oviedo y Murcia, siempre y cuando se acredite que el lugar de residencia habitual diste más de 20 kms. del Centro de Trabajo para el caso del Aeropuerto de Las Palmas y, más de 25 kms. para los Aeropuertos de Tenerife Sur, Oviedo o Murcia. En caso contrario, se percibiría la cantidad indicada en el anexo I, con carácter general se establece en este párrafo.

Si el trabajador realiza un solo período horario y éste comienza entre las 06,00 y las 06,55 horas, percibirá la cantidad de establecida en el anexo I para el transporte de madrugue, por día trabajado en ese horario como compensación por transporte en los supuestos en los que la Empresa no facilite el mismo. Igualmente percibirá la cantidad establecida en el anexo I para la dieta de madrugue, por día trabajado en este período como compensación económica adicional en concepto de dieta de madrugue, establecida en el artículo 89 del Convenio Colectivo.

Asimismo, si el trabajador realiza un solo período horario y éste comienza entre las 03,00 y las 05,59 horas percibirá las cantidades según lo establecido en el párrafo anterior y se incrementará la citada dieta de «madrugue» en la cantidad que se establece en el anexo I, por día trabajado en este período horario.

En el caso de que la jornada diaria del trabajador se efectúe en dos períodos horarios y uno de ellos comience entre las 06,00 y las 06,55 horas, percibirá, además de lo que en cada caso corresponda según lo establecido en este artículo, la cantidad establecida en el anexo I, por día trabajado en este horario, como compensación económica adicional en concepto de dieta de madrugue.

5. Plus de jornada irregular. Dadas las cesiones que realizan los trabajadores sujetos a la jornada irregular en materia de días de actividad y horario irregular, percibirán por una clave específica en nómina, de forma mensual y en 12 pagas, las cantidades correspondientes establecidas en la tabla del anexo I en función de los días de presencia, del presente Convenio y la cantidad establecida asimismo en el anexo I, por día de trabajo efectivo, en concepto de plus de jornada irregular diario.

Dado que los horarios no tienen la consideración de turno, este Plus, cuyas cuantías se establecen en el anexo I, es incompatible con el Plus de Turnicidad, Disponibilidad o Flexibilidad, y cubre a tanto alzado, la realización de dicha jornada irregular así como dietas de comida, cena o desayuno, por lo que no se generará devengo alguno por estos conceptos.

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, se abonará las citadas cantidades, en el primer mes que se produzca la baja y así mismo, en el mes en que se produzca la reincorporación. No procederá el abono en los meses naturales comprendidos entre ambos.

Con efectos del 1 de enero de 2018, el plus de jornada irregular diario se percibirá también en los casos de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiar, aunque el trabajador haya concretado su horario e independientemente de la jornada diaria que realice.

6. Vacaciones. Será de aplicación en todos sus términos el Capítulo X a excepción de los porcentajes establecidos en el artículo 159 que se reflejará para cada Dirección y/o Aeropuerto en el anexo V, los cuales se aplicarán por Unidad y/o cuadrante.

Sección V. Jornada Especial

Artículo 105.

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

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

Dicha jornada especial será de aplicación a trabajadores contratados a 40 horas semanales, estableciendo las siguientes prioridades:

- Eventuales y Fijos Discontinuos posteriores a abril 1986 (aceptación obligatoria).
- Fijos Discontinuos anteriores a abril de 1986 y Fijos de Actividad Continuada (aceptación voluntaria).

Los trabajadores afectados por esta jornada no podrán superar el 25 por 100 de la plantilla total del Centro de Trabajo.

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

1. Arrecife.
2. Alicante.
3. Bilbao.
4. Fuerteventura.
5. Santiago de Compostela.
6. Tenerife Norte.
7. Gerona (sólo en verano).
8. Ibiza.
9. Vitoria.
10. Zaragoza.

En los Aeropuertos citados anteriormente y no afectados por una media semanal de 8 movimientos al día, en los que la Empresa implante dicha jornada especial, se compromete a que las contrataciones a tiempo parcial que puedan efectuarse en los mismos, tengan una duración mínima de 20 horas semanales.

Los efectos económicos y normativos serán los que se regulan en los artículos: artículo 107 y artículo 108 del presente Convenio.

Artículo 106.

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

Artículo 107.

La jornada especial podrá realizarse, bien fraccionando la misma, con interrupción no superior a 5 horas, en cuyo caso se percibirá como gratificación la correspondiente a la jornada fraccionada incrementada en un 25 por 100, o bien mediante turnos discontinuos de no más de 9 horas y no menos de 5 horas diarias. En este caso la gratificación será de un 20 por 100 del sueldo base, antigüedad y prima de productividad, en 14 pagas.

Para los aeropuertos contemplados en el artículo 105 y destacamentos Mantenimiento en Línea del presente Convenio Colectivo, la Dirección podrá optar, en su caso, en función de las necesidades del servicio y la carga de trabajo, por la Jornada Especial en la modalidad de Fraccionada o por la Jornada Fraccionada de Aeropuertos, siendo compatible en ambos casos con la Jornada Especial en la modalidad de turnos discontinuos.

No obstante, cuando según el párrafo anterior, se implante Jornada Fraccionada de Aeropuertos y esta la realicen trabajadores que durante 1992 y/o 1993 hubieran realizado la Jornada Especial en su modalidad de Fraccionada, dichos trabajadores mantendrán «ad personam» las percepciones correspondientes a la Jornada Especial en su modalidad de Fraccionada, durante y por el tiempo que efectivamente realicen aquella.

Artículo 108.

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

Artículo 109.

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

CAPÍTULO VII**Horas extraordinarias****Artículo 110.**

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

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

Artículo 111.

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

- Atención a mercancías perecederas.
- Avería de instalaciones.
- Caída de ordenadores.
- Corte de suministro de energía eléctrica.
- Atención a las incidencias producidas por retraso de vuelos no programados.
- Acumulaciones de tráfico, producto de retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.
- Avería de aviones.
- Cierre de Ejercicio en aquellas Unidades cuyas funciones estén directamente relacionadas con el mismo.
- Incidencias generadas por ausencias imprevistas de carácter excepcional.
- Impuntualidades de aeronaves en el relevo de turno de carácter excepcional.

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

Artículo 112. Compensación horas perentorias.

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

b) No obstante lo anterior, el importe mínimo a pagar en caso de optar el trabajador por el abono relativo a la realización de horas perentorias, será el pactado en el Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling) aplicable en cada momento.

A fin de determinar las cantidades correspondientes a abonar para este concepto, se aplicará lo dispuesto en la tabla de equivalencia entre ambos convenios aplicable en cada momento, tomando como referencia los grupos profesionales, los años de permanencia en cada nivel y el tiempo necesario para la progresión, que está recogida en el anexo I.

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

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

La realización de estas horas deberá tener un seguimiento exhaustivo, dando conocimiento exacto a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 113. Información representación social.

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

Artículo 114. Salario hora/base.

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

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

$$G \times 14/1.712$$

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

CAPÍTULO VIII**Trabajos extraordinarios****Artículo 115. Trabajos extraordinarios.**

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

- a) El mando ordenará los desplazamientos necesarios y su realización.
- b) La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible, a cualquier hora del día o de la noche.
- c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas, y además, el descanso entre jornadas previsto en la legislación vigente, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.
- d) Se procurará que el personal que desarrolle estos trabajos sea de los considerados como polivalentes, a fin de hacer lo más reducido posible el equipo de trabajo.
- e) Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se fija el siguiente incentivo para todo el personal desplazado a tal fin:
 - Abono de un incentivo del 150 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en la base (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) para el tiempo dedicado al trabajo fuera de ella, con un mínimo de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. Si el desplazamiento dura más de una jornada, se tendrá derecho además a las correspondientes dietas.
 - Cuando el desplazamiento dura más de tres jornadas, se abonarán las horas realizadas como si se tratara de trabajos dentro de la Base, y se aplicarán las dietas por desplazamientos correspondientes.

Artículo 116. Obligatoriedad trabajos urgentes.

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

CAPÍTULO IX**Retribuciones****Artículo 117. Abono de haberes.**

El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales y dentro de los diez primeros días del mes correspondiente.

Los haberes se harán efectivos mediante dinero bancario, en talón o transferencia. Así mismo, se remitirá a cada trabajador una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

Artículo 118. Conceptos retributivos.

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

- a) Retribuciones fijas:
 - 1. Sueldo Base.
 - 2. Prima de Productividad.
 - 3. Pagas Extraordinarias.
- b) Otras percepciones económicas:
 - 1. Complemento Transitorio.
 - 2. Premio de Antigüedad.
 - 3. Protección a la Familia.
 - 4. Gratificación por comidas.
 - 5. Gratificación por conocimientos de Taquigrafía o Estenotipia e Idiomas.
 - 6. Indemnización por residencia.
 - 7. Gratificación por Fraccionamiento de Jornada.
 - 8. Gratificación por Jornada Especial.
 - 9. Plus de Turnicidad.
 - 10. Plus de Disponibilidad.
 - 11. Gratificación por Trabajos Nocturnos.
 - 12. Gratificación Cierre de Ejercicio.
 - 13. Primas de Vuelo.
 - 14. Dietas.
 - 15. Diferencia Régimen Complementario y Plus Función.
 - 16. Plus de Peligrosidad y Toxicidad.
 - 17. Plus de Sala Blanca.
 - 18. Incentivos.
 - 19. Plus de Distancia.
 - 20. Plus de Festividad.
 - 21. Plus de Flexibilidad Aeropuertos
 - 22. Plus de Asistencia.
 - 23. Plus de Función.
 - 24. Plus de Área.
 - 25. Plus Mantenimiento en Línea.
 - 26. Plus de Especialidad.
 - 27. Plus Salida de Aviones.
 - 28. Plus Trabajos Comunes.
 - 29. Plus Adicional.
 - 30. Plus Jornada Irregular.
 - 31. Plus Flexibilidad Dirección Técnica.
 - 32. Trabajo en libranza festivos.
 - 33. Plus de FTP/FACTP.
 - 34. Plus de TMA.
 - 35. Plus Competencia TMA.
 - 36. Plus turno fijo de noche.
 - 37. Plus Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.
 - 38. Plus Dirección Aeropuertos.
 - 39. Plus Dirección Técnica.
 - 40. Plus Áreas Corporativas y Línea Aérea.
 - 41. Plus Fijo Discontinuo a Tiempo Completo.
 - 42. Plus de Grado TMA.

Artículo 119. *Sueldo base.*

El sueldo base de cada categoría es el que consta para cada nivel en la Tabla económica anexa al presente Convenio.

Artículo 120. *Personal nuevo ingreso.*

Con efectividad del 29 de Julio de 1997, al personal de nuevo ingreso, sea cual fuere el tipo de contrato laboral que ostente, y con independencia de la formación, titulación y experiencia profesional que posea, se le demandará una adaptación paulatina al puesto de trabajo.

La experiencia y aplicación práctica en el seno de la Empresa, es pues, un factor diferencial concreto respecto al personal que viene desarrollando tales habilidades técnicas en la Empresa.

En base a lo anterior, para el personal de nuevo ingreso que no haya tenido relación contractual con la Empresa, con anterioridad a la fecha anteriormente citada, en el grupo laboral para el que se le contrata, se aplicará el siguiente sistema salarial y de progresión:

- Durante el primer año de trabajo, percibirá el 90% de las retribuciones de la tabla salarial del nivel de entrada correspondiente al grupo laboral a que pertenezca.
- Durante el segundo año de trabajo, percibirá el 95% de las retribuciones de la tabla salarial del nivel de entrada correspondiente al grupo laboral a que pertenezca.
- Durante el periodo de estos dos años, no les será de aplicación los tiempos de progresión establecidos en el Capítulo V vigente Convenio Colectivo.
- Transcurridos estos dos años de trabajo, accederán al nivel de entrada de su grupo laboral, rigiéndose a partir de ese momento por las disposiciones que sobre progresión están establecidas en Convenio Colectivo.

A estos efectos, no computarán los períodos de no actividad.

Durante los dos primeros años a que se refiere este artículo, el salario hora/base se verá modificado en los mismos porcentajes.

Si el ingreso lo es en los grupos laborales de Administrativos, Servicios Auxiliares y Técnico Mantenimiento Aeronáutico el sistema anteriormente mencionado se sustituye por la aplicación de los niveles de progresión 1E, 1C, 1A, en el grupo de Administrativos, 1F, 1D, 1B, en el grupo de Servicios Auxiliares y 4B y 4A en el grupo de Técnico Mantenimiento Aeronáutico.

Todos los ingresos en los distintos grupos laborales se efectuarán a través de uno de estos dos sistemas. No obstante lo anterior, la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 podrá realizar el ingreso en la misma por nivel superior al de entrada de cada grupo laboral.

En los supuestos de cambio de Grupo laboral o novedades contractuales, si el trabajador en su grupo laboral de procedencia hubiere superado, total o parcialmente el periodo sujeto al sistema salarial y de progresión anteriormente citado, tanto el general como el previsto específicamente para los grupos de Administrativos y Servicios Auxiliares, o no le será de aplicación nuevamente o solo se les aplicará parcialmente, computando el periodo pasado en este sistema en el grupo laboral de procedencia a efectos de completar el periodo temporal exigido en el grupo laboral de destino.

Artículo 121. *Niveles máximos salario hora/base.*

Los trabajadores, cuando realicen trabajos que den lugar a la percepción de alguno de los «Pluses» que giran sobre el salario hora/base, se le abonará el porcentaje correspondiente establecido en el Convenio Colectivo, calculado sobre el salario

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

1. Grupo Superior de Gestores y Técnicos.
 - a) Grado C y B: nivel 16.
 - b) Grado A: nivel 23.
2. Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 11.
3. Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y Administrativos.
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 13.
4. Servicios Auxiliares.
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 7.
5. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4.

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

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

Anterior a:

Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico: 19 de octubre de 1992.

Administrativos y Servicios Auxiliares: 2 de junio de 1993.

TEMSIT: 1 de febrero de 1997.

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

Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico, 28 de abril de 2010.

Para los colectivos de Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización, Planificación y Control, Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo les será de aplicación lo dispuesto en este artículo salvo en la fecha de efectividad que será con anterioridad a 1 de febrero de 1997. Los Especialistas de Artes Gráficas reconvertidos al colectivo de Administrativos será con anterioridad a 1 de agosto de 1997.

Para aquellos trabajadores pertenecientes al grupo laboral de Delineantes y Medios Audiovisuales, que se reconviertan a otro grupo laboral, la efectividad será con anterioridad a la fecha de la firma del Acta de reconversión correspondiente.

Artículo 122. *Niveles máximos sueldo base.*

Los trabajadores, cuando realicen trabajos que den lugar a la percepción de alguno de los «Pluses» que se calculan en función de su Sueldo Base correspondiente,

percibirá el porcentaje establecido en el Convenio Colectivo, e incremento por trienio, si procede, sin que en ningún caso, pueda ser superior su cuantía a la correspondiente al:

- a) Grupo Superior de Gestores y Técnicos:

Grado C y B: nivel 16.

Grado A: nivel 23.

- b) Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones:

Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.

Categoría de Mando: Nivel 11.

- c) Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y Administrativos:

a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.

b) Categoría de Mando: Nivel 13.

- d) Servicios Auxiliares:

a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4.

b) Categoría de Mando: Nivel 7.

- e) Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico:

a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4.

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

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

Anterior a:

Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico; 19 de octubre de 1992.

Administrativos y Servicios Auxiliares: 2 de junio de 1993.

TEMSIT: 1 de febrero de 1997.

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

Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico: 28 de abril de 2010.

Para los colectivos de Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización, Planificación y Control, Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo les será de aplicación lo dispuesto en este artículo salvo en la fecha de efectividad que será con anterioridad a 1 de febrero de 1997. Los Especialistas de Artes Gráficas reconvertidos al colectivo de Administrativos será con anterioridad a 1 de agosto de 1997.

Para aquellos trabajadores pertenecientes al grupo laboral de Delineantes y Medios Audiovisuales, que se reconviertan a otro grupo laboral, la efectividad será con anterioridad a la fecha de la firma del Acta de reconversión correspondiente.

Artículo 123. *Prima de productividad.*

El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1961, consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad que se perciba según lo fijado en este Convenio.

Artículo 124. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores continuarán percibiendo una gratificación extraordinaria en los meses de julio y diciembre de cada año, que se abonará junto con los haberes de dichos meses.

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

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

Artículo 125. *Complemento transitorio.*

El personal afectado por este Convenio continuará percibiendo el Complemento Transitorio, en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla anexa al presente Convenio.

Artículo 126. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores, percibirán en concepto de complemento de antigüedad un 0,8 por 100 del Sueldo Base correspondiente a su categoría o Nivel de Progresión que figura en la Tabla Salarial vigente en cada momento, por cada 3 años de servicio efectivo en la Empresa sin que, en ningún caso pueda ser superior la cuantía de cada trienio a la correspondiente al:

a) Grupo Superior de Gestores y Técnicos:

- a) Grado C y B: Nivel 16.
- b) Grado A: Nivel 23.

b) Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
- b) Categoría de Mando: Nivel 11.

c) Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y Administrativos:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
- b) Categoría de Mando: Nivel 13.

d) Servicios Auxiliares:

Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4.
Categoría de Mando: Nivel 7.

e) Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico:

Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4.

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

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

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

Anterior a:

Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico: 19 de octubre de 1992.
Administrativos y Servicios Auxiliares: 2 de junio de 1993.

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

Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico: 28 de abril de 2010.

Para los colectivos de Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización, Planificación y Control, Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo les será de aplicación lo dispuesto en este artículo salvo en la fecha de efectividad que será con anterioridad a 1 de febrero de 1997. Los Especialistas de Artes Gráficas reconvertidos al colectivo de Administrativos, será con anterioridad a 1 de agosto de 1997.

Para aquellos trabajadores que pertenecían al grupo laboral de Delineantes y Medios Audiovisuales, que se reconviertan a otro grupo laboral, la efectividad será con anterioridad a la fecha de la firma del Acta de reconversión correspondiente.

El resto del personal afectado por este Convenio percibirá, en concepto de premio de antigüedad un 0,8 por 100 del sueldo base de su categoría por cada tres años de servicio en la Empresa.

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

Artículo 127. *Dieta desayuno/comida/cena.*

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

a) Personal con jornada sujeta a turnos:

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

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

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

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

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

Turnos adicionales:

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

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

b) Personal con jornada no sujeta a turnos:

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

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

Artículo 128. Gratificación por fraccionamiento de jornada.

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

Apartado II, punto K) Administrativos.

Apartado III, punto N) Servicios Auxiliares.

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

Apartado V, punto B) TEMSIT.

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

Artículo 129. Plus turnicidad.

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

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

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

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

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

Dicho promedio se obtiene por el siguiente procedimiento:

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

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

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

En los días de libranza del artículo 89 se abonará la gratificación por turnicidad que correspondiera según lo programado. Igual tratamiento tendrá el descanso semanal.

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

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

Artículo 130. *Plus disponibilidad.*

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

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

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

El plus de Disponibilidad que se establece en este artículo sustituye al Plus de Turnicidad del artículo 129 para trabajadores sujetos a turnos en situación de Disponibilidad.

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

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

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

Artículo 131. *Remuneración cambios de turno en turnicidad.*

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

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

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

Artículo 132. *Plus flexibilidad.*

Los trabajadores en situación de flexibilidad prevista en el artículo 98 percibirán en concepto de plus de flexibilidad lo establecido en este artículo.

En los casos regulados en el presente convenio, en el que el trabajo se realice mediante turnos en situación de flexibilidad, el trabajador sujeto a este régimen percibirá en concepto de plus de flexibilidad:

1. En los Aeropuertos/Terminales de Carga, Unidades, Departamentos o servicios en los que los trabajadores estén sujetos a cinco turnos, estos percibirán todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad establecida en el anexo I en concepto de Plus de Flexibilidad.

2. En los Aeropuertos/Terminales de Carga, Unidades, Departamentos o servicios en los que los trabajadores estén sujetos a cuatro turnos, estos percibirán todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad establecida en el anexo I en concepto de Plus de Flexibilidad.

3. En los Aeropuertos/Terminales de Carga, Unidades, Departamentos o servicios en los que los trabajadores estén sujetos a tres turnos, estos percibirán todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad establecida en el anexo I en concepto de Plus de Flexibilidad.

4. En los Aeropuertos/Terminales de Carga, Unidades, Departamentos o servicios en los que los trabajadores estén sujetos a dos turnos, estos percibirán todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad establecida en el anexo I en concepto de Plus de Flexibilidad.

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

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

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

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

El Plus de flexibilidad incluye dos cambios de turnos u horarios por trabajador y mes sobre la programación mensual ya publicada.

El plus de flexibilidad que se establece en este artículo sustituye al Plus de Turnicidad del artículo 129 y al plus de Disponibilidad del artículo 130 para trabajadores de Aeropuertos/Terminales de Carga en situación de flexibilidad y sujetos a turnos.

Artículo 133. *Retribuciones específicas Dirección Técnica D. Mantenimiento en Línea y D. Técnica del Operador.*

El presente artículo es de aplicación a los trabajadores sujetos a turnos y en régimen de flexibilidad de la Dirección Técnica. D. Mantenimiento en Línea y D. Técnica del Operador.

1. Plus Flexibilidad D. Técnica D. Mantenimiento en Línea y D. Técnica del Operador.

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

– Plus de Flexibilidad Grado 1. Lo percibirán aquellos trabajadores sujetos a la posibilidad de realizar, por parte de la Empresa, hasta dos cambios de turno programado por trabajador y mes de acuerdo con el régimen previsto en el artículo 91 del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 134. *Plus nocturnidad.*

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

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

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

Artículo 135. *Gratificación cierre de ejercicio.*

Anualmente se concederá una gratificación por cierre de ejercicio, consistente en el importe correspondiente a 30 días de sueldo base, prima de productividad, complemento transitorio y antigüedad, (entendiendo como tal: premio de antigüedad, y los complementos establecidos en la disposición transitoria vigésimo octava. Pluses *ad personam* TMA, PEC y Supervisión) o parte proporcional en su caso, sobre la tabla salarial vigente al cierre de ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva el mes de abril.

Artículo 136. *Incentivos G.S.G.T.*

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

Artículo 137. *Dieta desplazamiento fuera de base.*

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

Artículo 138. *Comisión de servicio.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 139. *Dietas comisión de servicio.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 140. *Prima de vuelo.*

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

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

Estos vuelos se clasifican en:

1. Vuelos con el 100 por 100 de la prima:

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

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

2. Vuelos con el 50 % de la prima:

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

Artículo 141. *Plus peligrosidad, toxicidad y sala blanca.*

El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos percibirá un Plus consistente en el 10 y 20 % respectivamente de cada sueldo base de la categoría y/o nivel correspondiente, en función de los criterios que, para el abono de estos Pluses, ha establecido la Comisión Mixta 3/2000, de fecha 10 de mayo de 2000.

En atención a las especiales características y manifiesta incomodidad del trabajo en la Sala Blanca de la Subdirección de Componentes de la Dirección Técnica, el personal que preste servicio en la misma percibirá su gratificación consistente en el 10 % del sueldo base de la respectiva categoría y/o nivel correspondiente.

Esta gratificación será compatible con cualquier plus reglamentario de toxicidad o peligrosidad que pudiera reconocerse en dichos puestos, si en ellos se apreciaran los especiales riesgos contemplados por la Gerencia de Prevención Laboral.

Artículo 142. *Plus de función.*

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

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

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

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

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

Artículo 143. *Plus de área.*

Para los colectivos de Administrativos y Servicios Auxiliares se establece un Plus de Área para todos los trabajadores, conforme a los requisitos siguientes:

A) Administrativos:

– Área de Atención al Cliente, Despacho de Aviones y Despacho de Vuelos: Percibirán dicho plus todos los trabajadores adscritos a estas Áreas, cuya misión principal es la atención al cliente o la atención directa al avión puesto en Rampa, así como la atención directa al despacho de avión o despachos de Vuelos.

– Área Administración General: Percibirán dicho plus todos los trabajadores adscritos al resto de Unidades cuya misión principal no esté dentro del Área de Atención al Cliente, Despacho de Aviones o Despacho de Vuelos.

Los trabajadores que pertenezcan al grupo de Especialistas de Artes Gráficas y que queden encuadrados en el Área de Administración General, percibirán «ad personam» y por clave aparte, la cantidad de 12,74 € como complemento al Plus de Área establecido en este artículo.

B) Servicios Auxiliares:

– Área Servicios Aeroportuarios: Percibirán el antedicho plus todos los trabajadores adscritos a este Área, cuya misión principal es la atención al cliente o la atención directa al avión puesto en Rampa, así como la atención directa al despacho del avión.

– Área Servicios Generales: Percibirán el antedicho plus todos los trabajadores adscritos al resto de Unidades, cuya misión principal no esté dentro del Área de Servicios Aeroportuarios.

Este Plus se abonará en 12 pagas.

Los importes previstos para cada uno de los casos se recogen en el anexo I.

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

En los supuestos de movilidad funcional temporal, la cuantía del Plus se ajustará de acuerdo con el número de días del mes en que efectivamente se realicen, conforme a la siguiente escala:

- Menos de 3 días al mes no se ajusta.
- De 3 a 7 días al mes 50 % de la diferencia.
- Más de 7 días al mes 100 % de la diferencia.

Artículo 144. *Plus mantenimiento de línea.*

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

- Resolución de averías que afecten a la disponibilidad inmediata del avión que, retirado de sus servicios comerciales ha de volver de forma inmediata a los mismos, para la cumplimentación del programa de vuelos comerciales.
- Atención directa al avión puesto en Rampa.
- Atención directa al despacho técnico del avión.

Será aplicable exclusivamente a los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico y, con efectividad de la fecha de la firma del Acta de la Comisión Negociadora del XIX Convenio Colectivo de fecha 28 de abril de 2010, a los Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico, que ocupen puestos en los que como actividad principal tengan asignados trabajos de Mantenimiento en Línea, incluyendo funciones propias o delegadas de Calidad. Actualmente los trabajos de Mantenimiento en Línea son los que se desarrollan en los Hangares 1, 2 y 3, en las Rampas y en los Destacamentos.

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

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

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

- Menos de 3 días al mes no corresponde.
- De 3 a 7 días al mes 50 %
- Más de 7 días al mes 100 %

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

Artículo 145. *Plus de auxiliar de mantenimiento aeronáutico.*

Se establece el Plus de Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico, que se abonará a los Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico en 12 pagas, con efectividad de la fecha de la firma del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIX Convenio Colectivo de fecha 28 de abril de 2010, por el importe que se establece en el anexo I.

Este Plus anula y sustituye, con la misma efectividad, al Plus de Área de Mantenimiento y Complemento Plus de Área establecido en el apartado b) Área de Mantenimiento del artículo 146 del XVIII C. Colectivo y al, complemento al Plus de Área establecido en la disposición transitoria decimosexta III. Servicios Auxiliares q) que venían percibiendo los Agentes de Servicios Auxiliares del Área de Mantenimiento y que, de acuerdo con las disposiciones que se establecen en este Convenio se reconviertan al grupo laboral de Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico o entren a formar parte de dicho grupo laboral.

Artículo 146. Plus de grado para el grupo profesional Técnico de Mantenimiento Aeronáutico.

Se establece un plus para el grupo profesional Técnico de Mantenimiento Aeronáutico, que de acuerdo con el modelo de ordenamiento laboral establecido en el XXI Convenio Colectivo para este grupo profesional, retribuye de manera diferencial la contribución que un TMA realiza a los procesos de mantenimiento en función del Grado asignado.

Este plus entrará en vigor en el momento de la firma del XXI Convenio Colectivo. Desde esa fecha, este plus anulará y sustituirá al plus de Competencia abonado hasta ese momento.

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

Artículo 147. Plus de especialidad.

Se establece un Plus de Especialidad para los TEMSIT en las cuantías que se establecen en el anexo I.

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

Artículo 148. Plus de salida de aviones.

Los trabajadores del colectivo de Administrativos, previa formación, que realicen esta función por designación expresa de la Empresa, según se define en el apéndice parte III apartado II del presente Convenio, percibirán la cuantía establecida en el anexo I para dicho plus, cuyo abono será mensual y en 12 pagas.

La percepción de este plus será efectiva en tanto en cuanto el trabajador permanezca ejerciendo las funciones que dieron lugar a su asignación, dejando de abonarse cuando dejen de ejercerse las mismas.

Artículo 149. Plus adicional.

La cantidad a abonar por este concepto se establece en el anexo I, es de carácter mensual, abonable en doce pagas. Los trabajadores contratados a tiempo parcial, percibirán dicha clave en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 150. Plus de asistencia.

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo de carácter mensual, cuyo importe se establece en el anexo I. Dicho plus se percibirá siempre que durante el mes no se hayan producido faltas de asistencia al trabajo cualquiera que sea la naturaleza y número de días de la misma. No se considerarán faltas de asistencia, a estos efectos, las situaciones de IT por accidente laboral, las vacaciones, los descansos semanales, librazas de festivos, las compensaciones de jornada y los días libres compensatorios de horas extraordinarias.

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

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de baja por IT ininterrumpida, que afecte a dos o más meses naturales consecutivos, no se descontará el plus de asistencia en los casos que se exponen a continuación:

a) En el mes de la baja, si ésta se produce en los cuatro últimos días del primer mes natural de la baja por IT.

b) En el mes del alta, si ésta se produce en los cuatro primeros días del último mes natural de la baja por IT.

c) Estas excepciones no son acumulables entre sí, es decir, si se diesen en una misma baja los supuestos previstos en los apartados a) y b) en dos meses consecutivos, se descontará una sola vez el plus de asistencia. Asimismo, dichas excepciones no se aplicarán en caso de que el descuento ya procediese según lo establecido en el artículo 150 por concurrir con otra ausencia distinta, ya sea en el mes de baja o del alta.

En cualquier caso en los meses naturales intermedios, se descontará el plus de asistencia en todos los meses.

Artículo 151. *Plus Dirección Aeropuertos (Plus DA).*

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2018, para todos los trabajadores adscritos a la DA (Aeropuertos y Carga), se crea un plus mensual cuya cuantía se establece en el anexo I, abonable en 12 pagas. Este plus será revalorizable, y no compensable ni absorbible.

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

Artículo 152. *Plus Dirección Técnica (Plus DT).*

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

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

Artículo 153. *Plus Áreas Corporativas y Línea Aérea.*

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

Dicho plus se pagará a todos los trabajadores no adscritos a la Dirección de Aeropuertos, ni a la Dirección Técnica, ni a aquellos que pertenezcan al grupo laboral de TMA, ya que cada uno de estos colectivos percibirá un plus específico (Plus DA, Plus DT, Plus de grado TMA, respectivamente).

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

Artículo 154. *Revisión salarial.*

a) 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 2 % 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 el anexo I. Asimismo, resultará de aplicación la tabla de cotización a los fondos que figura en el anexo VI.

b) Para los años 2024 y 2025, con efectos 1 de enero de cada año, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado de acuerdo a la siguiente escala referenciada al EBIT/Ingresos de Grupo IBERIA –Iberia+Iberia Express– en cada uno de los años.

EBIT/Ingresos	% 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 %

Finalizada la vigencia pactada para el presente Convenio, de no haber conseguido la suscripción de un nuevo convenio, durante el año 2026 exclusivamente se aplicará una revisión salarial consolidada en los mismos términos pactados para los años 2024 y 2025.

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

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:

% IPC acumulado 22-25	% 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 dicho pago único se realizará de común acuerdo entre la Dirección de la Compañía y los Representantes del Comité Intercentros.

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 ultra actividad del convenio.

Artículo 155. *Retribución flexible.*

Se acuerda implantar un sistema de retribución flexible para el personal de Tierra de la Compañía, mediante el cual aquellos trabajadores que lo deseen podrán, mediante la

firma del correspondiente acuerdo con la empresa, sustituir parte de su retribución bruta por la elección de diferentes retribuciones en especie de entre las que sean ofrecidas por la empresa cada año, amparadas por la normativa fiscal. En todo caso, la sustitución de retribución dineraria por retribución en especie no podrá superar los límites legales.

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

CAPÍTULO X

Vacaciones, permisos, licencias

Artículo 156. *Vacaciones.*

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

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

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

Artículo 157. *Preferencia aplicación convenio.*

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

Artículo 158. *Programación vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 159. *Cupo mínimo mensual.*

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

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

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

Para cada centro de trabajo, se garantiza un cupo mínimo del 6% mensual. No obstante lo anterior, para los aeropuertos de Palma de Mallorca, Reus, Pamplona, Santander y Sta. Cruz de la Palma, para el personal de la D. Aeropuertos, habrá que estar a lo dispuesto en el anexo VII.

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

Para los trabajadores de la Dirección de Aeropuerto, se establece un cupo de vacaciones de libre disposición según lo indicado a continuación:

La Dirección de la empresa establecerá, antes de la fecha límite para la programación de las vacaciones anuales establecida en el artículo anterior, en cada centro de trabajo, el porcentaje de personas que pueden disfrutar de vacaciones de libre disposición cada mes, por colectivo y cuadrante. Así mismo, y con antelación suficiente a la fijación de los referidos porcentajes, la Dirección de la Compañía informará a los representantes de los trabajadores en los respectivos centros de trabajo. Para establecer el citado porcentaje, se atenderá a las necesidades de producción, especialmente, a las cargas de trabajo, a los períodos de mayor actividad y a las particularidades operativas de cada centro de trabajo.

La adjudicación del día/s solicitados, se realizará por orden de petición.

La nueva regulación respecto a los días de libre disposición entrará en vigor una vez se hayan adaptado los sistemas informáticos para su efectiva implantación. En tanto en cuanto aplicará la regulación del XXI CC en esta materia.

Artículo 160. *Sistema de puntuación.*

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

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

Enero (del 1 al 8): 8 puntos; 0 puntos resto mes.

Febrero: 0 puntos.

Marzo: 2 puntos.

Abrial: 4 puntos.

Mayo: 5 puntos.

Junio: 7 puntos.

Julio: 11 puntos.
Agosto: 12 puntos.
Septiembre: 10 puntos 1.^a quincena; 9 puntos 2.^a quincena.
Octubre: 6 puntos.
Noviembre: 0 puntos.
Diciembre: 3 puntos 1.^a quincena; 8 puntos 2.^a quincena.

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

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

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

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

Aquellos empleados que no hayan disfrutado de ningún día de vacaciones por cualquier circunstancia, serán los últimos en elegir.

Artículo 161. *Suspensión disfrute vacaciones.*

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

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

Artículo 162. *Licencias retribuidas.*

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

– Dos días laborables:

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

En el caso de que el enfermo residiera o el difunto hubiera fallecido fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

En aquellas Unidades en las que los domingos y festivos se consideren inhábiles, y el trabajador no tenga que prestar servicio, los días de licencia serán, en cualquier caso, dos laborables.

En las Unidades de línea y Aeropuertos donde los domingos y festivos se consideren hábiles, y el trabajador tenga que prestar servicio, los dos días de permiso serán consecutivos, sin perjuicio de que el trabajador pueda fijar su descanso semanal o compensación de jornada a posteriori, en caso de que los días de permiso retribuido coincidan con éstos.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

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

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

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

- Quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.
- Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.

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

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

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

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

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

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

Artículo 163. *Información trabajador licencias retribuidas.*

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

Artículo 164. *Licencia no retribuida.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 165. *Adopción.*

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

Artículo 166. *Permiso para el cuidado del lactante y para la preparación al parto.*

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

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

Artículo 167. *Guardia legal.*

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

Artículo 168. *Reducción opcional de jornada.*

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

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

2. Porcentajes de reducción:

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

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

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

3. Peticiones/concesiones. Los trabajadores podrán presentar su solicitud de reducción en cualquier momento. Una vez recibidas las solicitudes, cada Área de Negocio/Dirección/Aeropuerto afectado, en función de las necesidades productivas, determinará si puede acceder o no a dicha solicitud, así como las franjas horarias o períodos horarios, dentro de los cuales el trabajador podrá realizar la jornada reducida.

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

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

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

4. Retribuciones. Esta reducción de jornada conllevará la disminución proporcional del salario.

Artículo 168 bis. Reducción opcional de jornada con carácter temporal.

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

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

1. Voluntariedad. La empresa podrá libremente realizar ofertas de reducción opcional de jornada, a las que los trabajadores podrán libremente solicitar adherirse, con sujeción a lo previsto en el presente artículo. Tanto la presentación de la oferta como la posterior concesión de la solicitud serán decisión libre de la empresa. Igualmente, las personas trabajadoras podrán solicitar reducción opcional de jornada, que la empresa apreciará libremente conceder o no. Es potestativo de la empresa en todos los casos la libre concesión o no de la reducción.

2. Condiciones de la reducción. Se establecerán en acuerdo individual firmado entre la persona trabajadora y la empresa:

1. El porcentaje de reducción de jornada.

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

- Reducción de la jornada ordinaria diaria, en los turnos que en cada caso se determinen y en las franjas horarias que se establezcan;
- Reducción de la jornada ordinaria diaria sólo en uno o más días laborables, en los turnos que en cada caso se determinen y en las franjas horarias que se establezcan; o
- Reducción de la jornada anual ordinaria en determinados meses del año.

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

3. Peticiones/concesiones. Los trabajadores podrán presentar de forma voluntaria su solicitud en cualquier momento, pudiendo mediar o no oferta previa de reducción opcional de jornada por parte de la empresa.

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

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

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

4. Retribuciones. Esta reducción de jornada conllevará la disminución proporcional del salario.

CAPÍTULO XI

Acción social

Sección I. Principios generales

Artículo 169. *Acción social.*

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

Sección II. Fondo solidario interno

Artículo 170. *Fondo solidario interno.*

Se encuadran en este Capítulo acciones sociales, tales como:

- Ayudas a estudios.
- Situaciones adversas.
- Hijos discapacitados y enfermos crónicos.
- Ayudas para tratamiento y rehabilitación de toxicómanos y alcohólicos.
- Campamentos.
- Préstamos sociales.
- Otras necesidades sociales.

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

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

1. Grupo Superior de Gestores y Técnicos.
 - a) Grado C y B: nivel 16.
 - b) Grado A: nivel 23.
2. Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: nivel 11.
3. Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y Administrativos
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: nivel 13.

4. Servicios Auxiliares.
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: nivel 4.
 - b) Categoría de Mando: nivel 7.
5. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.
 - a) Categoría de Ejecución/supervisión: nivel 4.

Las personas pertenecientes a estos colectivos que, a las fechas de 19 de octubre de 1992 (Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico), 2 de junio de 1993 (Administrativos y Servicios Auxiliares), 1 de febrero de 1997 (Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones), 1 de agosto de 1997 (Grupo Superior de Gestores y Técnicos), a 28 de abril de 2010 (Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico), hubiesen alcanzado una base de cálculo o nivel superior a los topes anteriores mantendrán «ad personam» dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento.

Para los colectivos de Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización, Planificación y Control, Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo será de aplicación lo dispuesto en este artículo salvo en la fecha de efectividad que será con anterioridad a 1 de febrero de 1997.

Para aquellos trabajadores pertenecientes al grupo laboral de Medios Audiovisuales y Delineantes que se reconviertan a otro grupo laboral, la efectividad será con anterioridad a la fecha de la firma del Acta de reconversión correspondiente. Para los Especialistas de Artes Gráficas será con anterioridad a 1 de agosto de 1997.

Asimismo, la Empresa aportará durante la vigencia del presente Convenio a dicho Fondo, una cifra adicional anual de 111.367,54 euros.

Artículo 171. *APMIB (GRUPO ENVERA).*

Se mantiene la ayuda a «Asociación de Trabajadores de IBERIA, Padres de Hijos Minusválidos» (GRUPO ENVERA), utilizando recursos del Fondo Solidario Interno, en la cuantía que se acuerde a través de la Junta Central de Acción Social, que, en todo caso, no será inferior al 0,05 por 100 del sueldo base.

Artículo 172. *Junta central acción social.*

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

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

Artículo 173. *Fondo social tierra (LORETO MUTUA).*

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

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

- a) Grupo Superior de gestores y Técnicos:
- a) Grado C y B: nivel 16.
- b) Grado A: nivel 23.

b) Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión: nivel 7.
- b) Categoría de Mando: nivel 11.

c) Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y Administrativos:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión: nivel 7.
- b) Categoría de Mando: nivel 13.

d) Servicios Auxiliares:

- a) Categoría Ejecución/Supervisión: nivel 4.
- b) Categoría de Mando: nivel 7.

e) Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico:

- a) Categoría Ejecución/Supervisión: nivel 4.

La antigüedad para todos los casos será la que corresponda por aplicación del artículo 126 y disposición transitoria vigésimo segunda (Régimen Transitorio Complemento Salarial de Antigüedad).

Las personas pertenecientes a estos colectivos que, a las fechas de 19 de octubre de 1992 (Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico), 2 de junio de 1993 (Administrativos y Servicios Auxiliares), 1 de febrero de 1997 (y Técnicos de Explotación de Sistemas de Información y Telecomunicaciones), 1 de agosto de 1997 (Grupo Superior de Gestores y Técnicos), a 28 de abril de 2010 (Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico) hubiesen alcanzado una base de cálculo o nivel superior a los topes anteriores mantendrán «ad personam» dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento.

Para los colectivos de Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización, Planificación y Control, Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo les será de aplicación lo dispuesto en este artículo salvo en la fecha de efectividad que será con anterioridad a 1 de febrero de 1997.

Para aquellos trabajadores pertenecientes al grupo laboral de Medios Audiovisuales y Delineantes que se reconviertan a otro grupo laboral, la efectividad será con anterioridad a la fecha de la firma del Acta de reconversión correspondiente. Para los Especialistas Artes Gráficas será con anterioridad a 1 de agosto de 1997.

Artículo 174. *Jubilación ANE.*

Se suprime.

Artículo 175. *Licencia especial retribuida por razón de edad.*

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

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

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

*Sección IV. Otras atenciones sociales***Artículo 176. Concierto colectivo.**

Se mantienen las normas vigentes y el actual sistema de aportaciones por parte del trabajador y de la empresa en materia de Concierto Colectivo. En materia de cotizaciones e indemnizaciones se estará a lo dispuesto en el anexo VI del Convenio Colectivo y a la póliza del Concierto Colectivo de Vida del personal de Tierra. Las vigentes pólizas podrán ser rectificadas de común acuerdo entre las partes.

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

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

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

Artículo 177. Base cálculo concierto colectivo.

Para todos los trabajadores, la base de cálculo de las cotizaciones al Concierto Colectivo, será sobre los niveles salariales que en cada momento se ostente.

Artículo 178. Préstamo vivienda.

Se informará a la Junta Central de Acción Social de la concesión de préstamos para la adquisición de viviendas a los empleados, hasta una cuantía de 3.005,06 euros, amortizables en cinco años y cuyo tipo de interés quedaría definido por la media aritmética de los tipos de interés fijo para créditos hipotecarios a 1 de enero de cada año, o en su defecto, la fecha más próxima en que se fijen los mismos dados por los Bancos siguientes: BBVA, Banco Santander, ING y Bankia.

Una vez fijado dicho tipo de interés, será vigente para todos los préstamos que se concedan durante ese año. Asimismo, el tipo de interés será fijo para toda la duración de cada préstamo.

Lo dispuesto anteriormente será de aplicación a los préstamos que se soliciten y concedan a partir de 1 de mayo de 1998.

El número de préstamos a conceder anualmente podrá llegar hasta el 4 por 100 de la plantilla fija al 31 de diciembre inmediato anterior.

Artículo 179. Seguridad social complementaria.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta los siguientes límites:

a) En las bajas de duración inferior o igual a tres días, la Empresa garantizará al trabajador el 100 % del salario fijo, entendiendo como tal, el Sueldo Base, Complemento Transitorio, Prima de Productividad y Antigüedad (entendiendo como tal: premio de antigüedad, y los complementos establecidos en la disposición transitoria vigésimo segunda (Régimen Transitorio Complemento Salarial de Antigüedad).

b) En las bajas de duración superior a tres días, los tres primeros días tendrán el tratamiento del apartado anterior y a partir del cuarto día la Empresa garantizará al trabajador la totalidad de sus ingresos normales.

En las bajas de IT derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional y suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, la Empresa garantizará a la persona trabajadora desde el primer día la totalidad de sus ingresos normales.

CAPÍTULO XII

Billetes tarifa gratuita y con descuento

Artículo 180.

En materia de billetes tarifa gratuita y con descuento, se estará a lo dispuesto en el Reglamento aprobado por la Dirección General con fecha 24 de octubre de 1963, con las modificaciones que se contemplan en los siguientes artículos de este capítulo.

Artículo 181. *Regulación general billetes tarifa gratuita y con descuento trabajador y sus beneficiarios.*

1.^º Todos los billetes tarifa gratuita u otros de descuento de empleados (IB-49/IBF-49), recogerán en su emisión, una cantidad a tanto alzado que contemple las diferentes tasas gubernamentales (tasas de seguridad aeroportuarias, servicio aeropuertos, tránsitos, etc.), establecidos en cada país, así como las establecidas en el Convenio Colectivo.

La emisión, con un precio único en función de la clase para la que se emite el billete, Turista o Business, se hará en función de las rutas o mercados señalados a continuación, revisándose anualmente de acuerdo con las variaciones medias aplicables en los diferentes itinerarios de cada zona afectada.

A partir del 1 de febrero de cada año se procederá a la actualización de las tasas citadas por parte de la Empresa y el Comité Intercentros.

Reducción en el precio de billetes gratuitos sin reserva (R2) y zonales sin reserva (Z2): con efectos del 1 de enero de 2018, la Compañía reducirá un porcentaje del precio a pagar por los billetes gratuitos sin reserva a los que da derecho el Convenio Colectivo y por los billetes con descuento sin reserva.

El porcentaje de reducción que soportará la Compañía para los billetes gratuitos sin reserva (R2) será de un 50% para los billetes de Corto y Medio Radio y de un 90 % para los billetes de Largo Radio. En el caso de los billetes con descuento sin reserva (Z2), el porcentaje que soportará la Compañía será de un 25 %.

2.^º Los billetes tarifa gratuita sin reserva de plaza (IB49/IBF49) podrán utilizarse todos los meses del año, para todas las líneas. Los billetes tarifa gratuita con reserva de plaza (IB49) (a excepción de aquellos en que se indique expresamente lo contrario, en este capítulo), no podrán ser reservados en los siguientes períodos:

25 de junio a 5 de septiembre, ambos inclusive.

20 de diciembre a 9 de enero, ambos inclusive.

7 días antes del Lunes de Pascua hasta 2 días después.

No obstante, el personal y sus familiares con derecho a billetes tarifa gratuita, tercer año (IB-49), podrán disfrutar en una sola de las épocas restrictivas –excepto julio y agosto– un máximo de dos trayectos, de los seis que corresponden con reserva.

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

3.^º Las tasas de emisión contempladas en el punto 1, así como la supresión de todo tipo de reservas durante los períodos indicados en el punto 2, serán de aplicación a cualquier billete tarifa gratuita u otros de descuento de empleados, concedido a 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.

4.^º Tarifas Zonales IB Espacio Confirmado (IB-49): abonando estas tarifas, se podrá viajar en cualquier época del año, con reserva de plaza.

La emisión con estas tarifas en función de la clase para la que se emite el billete, Turista o Business, se hará en función de las rutas o mercados, revisándose anualmente de acuerdo con las variaciones medias aplicables en los diferentes itinerarios de cada zona afectada. La Empresa actualizará, en su caso, y publicará estas tarifas una vez al año, entrando en vigor el 1 de enero de cada año. En los cálculos de estas tarifas están incluidas las Tasas Unificadas descritas en el punto 1.^º

5.^º Concesión IB49. Los beneficios establecidos en los párrafos anteriores respecto a esta concesión para el trabajador, se extenderán a:

a. Dos beneficiarios de libre designación, sin que ninguno de los mismos tenga que cumplir ningún requisito de parentesco.

b. Hijos (con independencia del número de hijos que tenga) así como otros familiares de primer grado, requiriéndose en ambos casos que, además, dependan económicamente del trabajador y habiten con él. En los supuestos de sentencias firmes, en los casos de separación legal, nulidad y divorcio, los hijos legalmente reconocidos y que dependan económicamente del trabajador, estarán exceptuados del requisito de la convivencia siempre que el titular mantenga la patria potestad.

Los hijos aportados al matrimonio por el cónyuge del titular del derecho a billetes tendrán, en materia de billetes gratuitos y con descuento, los mismos derechos que los hijos del titular, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos a éstos, permanezca constante el matrimonio, dependan económicamente y convivan con el titular del derecho. En los supuestos en que la unidad familiar deje de existir por separación, divorcio o cualquier otra circunstancia establecida por Ley, salvo por fallecimiento, se perderá el derecho que aquí se establece.

Lo indicado en el párrafo anterior será extensivo a las parejas de hecho reconocidas por la Empresa. Las concesiones se mantendrán mientras permanezca estable la pareja y desaparecerán en el caso del fallecimiento del empleado.

Los hijos no tendrán límite de edad para que el titular pueda solicitarles billetes, si se encuentran incapacitados para todo trabajo, reconocido oficialmente con carácter permanente, excepto aquéllos que lo realicen únicamente como terapia ocupacional, siempre y cuando la retribución que perciban por ello sea menor o igual al salario mínimo interprofesional.

Devengo del derecho de billetes. El trabajador titular y sus beneficiarios disfrutarán de los billetes recogidos en el Convenio desde el momento de la contratación en la red nacional o europea, y al cumplir 6 meses desde su ingreso en la Compañía, en la totalidad de la red.

6.^º Los trabajadores jubilados (las viudas y viudos) y huérfanos menores de veintiséis años de edad solteros o cualquiera que fuera su edad si se encuentran incapacitados para todo trabajo, mientras consten y figuren como pensionistas y reciban la pensión como consecuencia directa del trabajo de IBERIA, serán considerados como en activo a efectos de concesión de billetes tarifa gratuita o con las Tarifas Zonales IB Espacio Confirmado.

El trabajador en situación de pasivo podrá tener a su cónyuge/pareja de hecho y a dos beneficiarios de libre designación, sin que ninguno de los mismos tenga que cumplir ningún requisito de parentesco.

7.^º Se establece el derecho del trabajador a un billete free de ida y vuelta con reserva de plaza (ID00R1), en caso de fallecimiento fuera del lugar de residencia del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos o hermanos, incluso parentesco político, al aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento (en caso de ser trabajadores casados, tendrán derecho adicional a un billete gratuito con reserva de plaza para su cónyuge).

En caso de fallecimiento del propio trabajador fuera de su lugar de residencia, su cónyuge o pareja de hecho tendrá derecho a un billete gratuito de ida y vuelta con

reserva de plaza (ID00R1) al aeropuerto de la red de Iberia más próximo al lugar del fallecimiento

Estas concesiones, en sus mismos términos, se harán extensivas a las parejas de hecho reconocidas por la Empresa.

8.º Concesión adicional a familiares (IBF-49).

Aquellos trabajadores en activo, con más de seis meses de trabajo efectivo en la Empresa, podrán designar un máximo de tres beneficiarios, según lo establecido a continuación:

1. Podrán incluirse como beneficiarios de esta concesión adicional los familiares hasta el tercer grado. Se entienden como tal los padres, hijos, hermanos, nietos, abuelos, bisabuelos, biznietos, tíos y sobrinos, incluso parentesco político tanto del titular como de su cónyuge o pareja de hecho. Se hace extensiva esta concesión a los cónyuges, no progenitores, del padre o la madre, tanto del titular como del cónyuge o pareja de hecho y a las parejas de hecho de los familiares de primer y segundo grado reconocidos por el empleado, siempre que estén reconocidas como tal por la Empresa.

2. Se concede un cupo conjunto de 6 trayectos anuales, sin reserva (ID00R2), en clase económica, a repartir entre los beneficiarios designados conforme a lo establecido en el punto anterior, siendo responsabilidad del empleado su control.

Estos seis trayectos de que consta el cupo anual habrán de repartirse entre los referidos parientes, pudiendo ser disfrutados por cualquiera de ellos.

Adicionalmente, estos beneficiarios podrán disfrutar de billetes zonales en Iberia, sin reserva de plaza (Z2), sin limitación de número, a partir de los seis meses del ingreso del trabajador en la Compañía.

3. Se admite que, cuando partiendo del lugar de destino del titular y regresando al mismo, sea imprescindible más de un cupo para realizar el viaje, por no existir línea directa en frecuencia semanal, los trayectos de enlace necesarios no se computarán a efectos del cupo conjunto de seis trayectos que como máximo comprende el cupo anual, quedando claro que esta consideración de conexión solo se considerará como tal si se ha utilizado en el primer vuelo disponible y continuando viaje antes de las 24 horas siguientes.

9.º No podrán ostentar la calidad de beneficiarios de billetes de tarifa gratuita u otros de descuento de empleados aquellos que, habiendo sido trabajadores de Iberia, hubieran extinguido su relación laboral con la misma por medio de despido disciplinario.

10.º Cambios de beneficiarios: tanto para los beneficiarios de la tarjeta IB-49 como para los de la IBF-49, se podrán realizar cambios de beneficiarios siempre y cuando hayan transcurrido al menos 6 meses desde el último cambio de ese beneficiario, surtiendo efectos de manera inmediata.

11.º En caso de fallecimiento del empleado titular del derecho a billetes, los familiares que en el momento del fallecimiento estuviesen como beneficiarios del empleado y que pudiesen tener derecho a continuar como beneficiarios tras el fallecimiento, en los términos señalados en el Convenio Colectivo, tendrán un plazo de hasta 9 meses para aportar la documentación justificativa que requiera la Compañía en cada caso, plazo durante el cual podrán continuar utilizando billetes gratuitos y con descuento según el derecho que a priori les pudiese corresponder.

Si finalmente se acredite que alguna de esas personas no reúne los requisitos para continuar como beneficiario del derecho a billetes y hubiese hecho uso de ese derecho, procederá la regularización económica correspondiente al uso indebido.

En caso de que el cónyuge o pareja de hecho sobreviviente no figurara como beneficiario del empleado fallecido en el momento del hecho causante, tendrá derecho a ocupar un puesto como beneficiario, debiendo de realizar los cambios necesarios en caso de superar el número de beneficiarios permitido.

En caso de que uno de los beneficiarios sea un menor de edad (UM) que no viaje acompañado por un adulto, el titular podrá contratar el servicio de UM para el menor que

utilice uno de los billetes a los que tenga derecho como beneficiario, aplicándose lo siguiente:

Hasta los 12 años del menor: sin coste alguno

A partir de 12 años: el titular tendrá derecho a un 50 % de descuento sobre el precio oficial de venta al público.

Este beneficio se aplicará en los vuelos de Iberia, no incluyendo vuelos de Iberia Express, Level ni Air Nostrum.

Artículo 182.

No será preciso tener que disfrutar las vacaciones anuales para tener derecho a estos beneficios, como tampoco será condición indispensable ni necesaria que tenga que viajar el trabajador cuando los que deseen hacerlo sean sus beneficiarios, sin perjuicio de lo preceptuado en el último párrafo del punto 2, del artículo anterior.

Artículo 183. *Período carencia nuevos destinos (IB-49).*

En la implantación de nuevos destinos y durante los dos primeros años de operatividad, no se aceptarán reservas de billetes «con espacio confirmado de tarifa gratuita».

Artículo 184. *Billetes sin reserva IB-49.*

Los billetes concedidos sin reserva de plaza, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 181.5, darán derecho al trabajador a usar a su voluntad, para él o sus beneficiarios, de uno a diez segmentos. El origen del viaje y destino de los billetes, regulado en el presente capítulo, no será necesario que coincida con el punto de residencia habitual del trabajador o beneficiario.

Artículo 185.

No obstante lo estipulado en el artículo anterior, cuando el billete sin reserva de plaza de las concesiones IB-49 se inicie y finalice en el lugar de residencia/destino del titular y sea imprescindible la utilización de más de un cupón de vuelo para realizar el viaje, por no existir vuelos que permitan realizarlo con uno sólo, los segmentos necesarios para enlazar desde el punto de salida con el final del trayecto, y regreso, no serán computados a efectos de limitación de los diez segmentos que, como máximo, comprende el cupo anual.

Artículo 186. *Validez de los billetes IB-49/IBF-49.*

Los billetes tarifa gratuita o con descuento obtenidos por los trabajadores o beneficiarios de las concesiones IB-49 e IBF-49 dentro del año natural, tendrán como límite de validez la fecha de 31 de enero del año siguiente de su emisión, salvo que se trate de asistir a cursos escolares, en cuyo caso finalizará en la fecha que terminen los mismos.

Artículo 187. *Garantía de regreso.*

Se garantiza el regreso de viaje mediante reserva de plaza si, con billetes sin reserva, hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

A tal fin, cuando los vuelos sean diarios, esta transformación se efectuará a partir del momento en que el trabajador se haya presentado tres veces en el aeropuerto para el regreso sin lograrlo.

Cuando se trate de vuelos no diarios, la transformación se realizará después de la segunda presentación.

El tanto por ciento de personas que puedan volar en estas condiciones no excederá del 5 por 100 de las plazas de cada vuelo.

En caso de exceder las solicitudes de este 5 por 100, se confeccionará una lista de espera de estos trabajadores para su embarque sucesivo por el orden de fecha de incorporación al trabajo, y en caso de coincidir esta, por orden de presentación.

Para poder hacer uso de este derecho de reserva de plaza serán condiciones indispensables el disfrute de las vacaciones anuales completas y tener un justificante del Mánager del departamento a que pertenezca donde se exprese la fecha de su incorporación al trabajo.

Artículo 188. *Medidas disciplinarias (IB-49/IBF-49).*

La Dirección tomará medidas disciplinarias contra las irregularidades que se cometan en materia de billetes tarifa gratuita o con descuento, tanto si se cometen por el usuario del billete como por algún otro trabajador que le secunde, sancionándose en todos los casos con el pago total del importe del mismo e inhabilitando al trabajador por un período de tiempo determinado o de forma ilimitada para la concesión de otros billetes tarifa gratuita o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

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

Artículo 189. *Billete nupcial.*

Las concesiones enumeradas en los artículos anteriores serán compatibles con la de un billete tarifa gratuita, con reserva de plaza, sin época restrictiva y sin limitación de redes, para el trabajador, con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su cónyuge.

Artículo 190. *Franquicia de equipaje (IB-49/IBF-49).*

El trabajador y los beneficiarios reconocidos como tales, tendrán derecho a una franquicia de equipaje, tanto en clase Turista como en clase Business, máxima de 2 piezas de hasta 23 kg. cada una, por persona.

Se exceptúa la clase Business de la red de vuelos de Largo Radio, en la cual la franquicia de equipaje será de 3 piezas de hasta 23 kg. cada una, por persona.

En caso de sobrepeso (cuando una pieza pese más de 23 kg y hasta 32 kg) y de exceso de equipaje (cuando se superen las piezas garantizadas por persona), dicho sobrepeso o exceso de equipaje será cobrado al precio que, en cada momento, la Compañía establezca para el cliente.

En el caso de equipajes especiales se aplicarán los siguientes beneficios:

Material deportivo: se podrá intercambiar una de las piezas a las que se tenga derecho según lo establecido anteriormente por la facturación de una pieza de material deportivo.

Animales y armas: se aplicará un descuento del 50 % sobre la tarifa oficial de venta al público.

Los beneficios sobre equipajes especiales descritos anteriormente se aplicarán en los vuelos de Iberia, no incluyendo vuelos de Iberia Express, Level ni Air Nostrum.

Artículo 191. *Comprobación identidad IB-49/IBF-49.*

La Empresa se reserva el derecho de poder comprobar en cualquier momento la identidad de los usuarios de los billetes concedidos por el régimen establecido en este capítulo.

Artículo 192. *Billete con reserva de plaza (IB-49).*

El trabajador o beneficiario que durante dos años naturales consecutivos inmediatamente anteriores, no hubiese solicitado ninguno de los diez segmentos que por cupo anual corresponden, teniendo derecho a ellos, podrán usar el mismo tercer año hasta seis segmentos tarifa gratuita con reserva de plaza de los diez que como máximo comprende su cupo anual, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 181 pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones.

Este derecho será también de aplicación a los jubilados, viudas/os y huérfanos menores de 26 años, solteros, de los trabajadores.

Artículo 193. *Cónyuge/pareja de hecho.*

En el caso de que los titulares del derecho sean cónyuges o parejas de hecho, reconocidas por la empresa, los beneficios que en esta materia les corresponda individualmente se acumularán, excepto en las concesiones citadas en el artículo 189.

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

Artículo 194.

Aceptado el beneficiario de un billete sin reserva de plaza para efectuar el recorrido previsto de un cupón de vuelo, no podrá ser desembarcado en escalas intermedias que pudieran existir en la misma línea.

Tampoco se efectuará el indicado desembarco en aquellos casos en que el personal se encuentre destinado en el extranjero y el viaje lo efectúe él o sus beneficiarios, como consecuencia del disfrute de vacaciones reglamentarias.

Artículo 195.

En los destacamentos superiores a veintiocho días de duración, la Empresa facilitará, libre de impuestos y seguro, un billete tarifa gratuita con reserva de plaza, no sujeto a época restrictiva, a los beneficiarios, con derecho a billete de cupo anual.

Artículo 196. *Fiestas Navidad.*

En los casos en que el trabajador que, no estando en situación de destacamento, deba pasar fuera de su residencia las fiestas de Nochebuena-Navidad o Nochevieja-Año Nuevo por necesidades del servicio, se concederá billete tarifa gratuita, no sujeto a época restrictiva, para su cónyuge o pareja de hecho reconocida por la empresa, e hijos beneficiarios. No habrá limitaciones para el disfrute de estos billetes por razón de permanencia en la Empresa.

Artículo 197.

Cuando se encuentre completa la Clase Turista y existan plazas libres en la «Clase inmediata superior», la Empresa se compromete a que, mediante el trasvase de pasajeros de pago a clase «Clase inmediata superior», se posibilite el viaje de empleados o sus beneficiarios.

Artículo 198. Vuelos operados por IBERIA.

Las concesiones que se citan se entienden son exclusivamente en vuelos operados por IBERIA, quedando excluidos cualesquiera otros que, bajo código IBERIA, sean operados por otras Empresas Aéreas en virtud de contrato de franquicia, acuerdo comercial de códigos compartidos o, cualquier otro en virtud del cual sea la otra Empresa quien asume el riesgo y ventura de la operación.

Artículo 199. Emisión de billetes gratuitos sin reserva (R2) en IBERIA EXPRESS (IB-49-IBF-49).

A partir de la fecha de la firma del XXI Convenio Colectivo, en las rutas operadas por Iberia Express será posible emitir billetes free sin reserva (ID00R2), en las mismas condiciones recogidas para estos billetes en este Capítulo y computándose dentro del límite máximo de billetes free sin reserva establecido en el mismo.

Artículo 200. GSGT.

El régimen aplicable en materia de billetes gratuitos y con descuento para el colectivo del Grupo Superior de Gestores y Técnicos, será el establecido en Convenio Colectivo con carácter general.

No obstante lo anterior, a aquellos trabajadores que al 1 de febrero de 1997 provenientes del grupo laboral de Técnicos de Grado Superior, les seguirá siendo de aplicación el régimen que para tal categoría venía aplicándose, en tanto en cuanto se proceda a una nueva regulación.

Por otra parte, cuando un pasajero free con billete business sin reserva no sea admitido en clase business por no haber plazas disponibles, éste deberá ser tenido en cuenta en la resolución de la lista de espera de turista, pasando a ocupar el puesto que le corresponda en la misma en función del momento en que haya realizado la facturación.

CAPÍTULO XIII**Prevención de riesgos laborales****Artículo 201. Política.**

Iberia considera que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadores, proveedores o clientes, constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial.

Base de tal planteamiento lo constituyen:

- Un Servicio de Prevención propio, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.
- Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.
- Un marco de formación e información a mandos y trabajadores adecuado y continuado.

El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, asegurarán una línea de actuación correcta que deberá seguir toda la organización.

Respetar los cauces de participación establecidos por la Ley, en un ambiente profesional y positivo, tanto por los Representantes de los Trabajadores como por los distintos niveles de Mando de la Organización, deberá contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan presentarse.

Iberia realizará en todo momento las actuaciones que propicien la coordinación de actividades empresariales exigida por la Ley en los centros de trabajo y en sus proveedores, colaborando en la medida de sus posibilidades en la prevención mutua de los riesgos para la salud.

A través de estos compromisos, la Dirección de Iberia quiere manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida. La Representación de los Trabajadores impulsará entre sus representados una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 202. *Aspectos generales.*

La Empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los Trabajadores de las necesarias medidas preventivas. Adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los Jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a Contratas por ellas administradas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

A los efectos del presente Convenio, y sujeto a la legislación vigente en cada momento, serán considerados daños derivados del trabajo en su aceptación legal de accidente laboral, cualquier alteración precoz de la salud o patología que, aun estando considerado como enfermedad común, por la acción de determinadas condiciones de trabajo adoptan causalidad laboral o se agravan con el trabajo.

El ámbito de aplicación será para todos los Trabajadores de la Empresa sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.

Fuera de España, y para los Trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo, se intentará hasta donde sea posible, que los trabajos se realicen de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si bien se tendrán en cuenta las limitaciones que puedan surgir como consecuencia de las normas oficiales locales. En estos casos, se prestará especial atención al uso de los Equipos de Protección Individual.

Los principios y aspectos generales señalados deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos que permitan la materialización de los mismos.

Artículo 203. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los Trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995, y por cuantas disposiciones complementen y desarrolleen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a estas.

En tanto en cuanto el Estado Español transponga las diferentes Directivas Comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que lo hayan sido serán tenidas en cuenta en el Procedimiento de Evaluación de Riesgos.

En las Evaluaciones de Riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, en especial se utilizarán las Guías que se citan en el mismo.

Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 204. Servicio de prevención.

El Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la Empresa, debiendo destacarse su labor asesora para mandos y trabajadores y por tanto la independencia de criterios de sus componentes.

El Servicio de Prevención realizará, entre otras, las siguientes funciones:

- Evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, según se indica en el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Primera asistencia en caso de urgencia, tanto por enfermedad común como por accidente laboral.
- Asesoramiento al Mando en la primera intervención preventiva en caso de accidente, en la redacción del informe de las causas y en la toma de medidas urgentes para evitar nuevos accidentes.
- Garantizar la evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.
- Realizar reconocimientos médicos periódicos, según lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Establecer protocolos para la realización de reconocimientos médicos específicos de los riesgos a que esté expuesto cada Trabajador.
- Fomentar la salud de los Trabajadores a través de programas específicos y estudios epidemiológicos, para la detección precoz de patologías.
- Proponer en el seno del Comité de Seguridad y Salud, los Trabajadores que a su entender, deban someterse a reconocimientos médicos específicos obligatorios.

Los Trabajadores a que se refiere el apartado anterior, tendrán derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud, aun cuando haya finalizado su relación laboral con la Empresa, según señale la legislación vigente en cada momento.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

Dentro del primer trimestre del año, el Servicio de Prevención presentará la Memoria del año anterior.

Artículo 205. Evaluación de riesgos.

La Evaluación de Riesgos y su revisión periódica la llevará a cabo el Servicio de Prevención, de acuerdo con el Procedimiento consensuado con la representación de los Trabajadores en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, utilizándose para ello los criterios recogidos en el artículo 5.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Se llevará a cabo la nueva evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

La propuesta de acciones que deban corregir los riesgos existentes, irán dirigidas a eliminarlos o reducirlos hasta niveles asumibles.

Artículo 206. Comités de seguridad y salud.

Se establece un especial compromiso por parte de los Mandos, en aquellos centros de trabajo en los que por su número de Trabajadores no haya lugar al nombramiento de un Delegado de Prevención.

Cuando en un Centro de Trabajo se disminuya la plantilla, y ello implique que deben disminuir los Delegados de Prevención nombrados, se negociará la solución entre el Comité de Centro y la Empresa, y, si no hay acuerdo, se mantendrá la situación hasta la realización del siguiente Censo.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá bimensualmente y, siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes, siempre de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interno vigente.

El Presidente del Comité de Seguridad y Salud será nombrado directamente por la Empresa. Deberá ser una persona con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención de riesgos laborales.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (o norma cuya promulgación sustituyese a esta), con excepción de aquellos que específicamente se señalan para el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Se crea un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con carácter paritario, compuesto por 12 miembros, seis elegidos por el Comité Intercentros de Tierra y, otros seis por la Empresa.

Si bien los vocales elegidos por el Comité Intercentros de Tierra tendrán todas las garantías que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a esta, para los Delegados de Prevención, no ostentarán la condición de tales a los efectos de su posible participación en asuntos que atañen directamente a los Centros de Trabajo.

Formalmente, se trata de Representantes de los Trabajadores nombrados para coordinar de forma general la acción preventiva con la Empresa, pero no para desarrollar las atribuciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a un Delegado de Prevención sobre el Centro de Trabajo al que pertenece.

En este sentido, los vocales nombrados por el Comité Intercentros deberán cumplir para su elección con las condiciones señaladas para los Delegados de Prevención o ser personas de especial cualificación para representar al Comité en las negociaciones con la Empresa, sin que satisfagan dichas condiciones.

Las competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud serán las siguientes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general para toda la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, el desarrollo de las actividades de protección y prevención y el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Analizar la información y/o propuestas a requerimiento de los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo.

d) Informar para toda la Empresa lo relativo al artículo 33.1.b) de la LPRL.

El propio Comité Intercentros de Seguridad y Salud deberá velar porque las citadas funciones no se solapen o entren en competencia con las que correspondan a los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo, que en última instancia son autónomos respecto a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo, requerirán la intervención del Comité Intercentros de Seguridad y Salud cuando hayan agotado las actuaciones que permite su propia gestión, y siempre que se trate de asuntos que se refieran a las competencias citadas para el Comité Intercentros o que pudieran ser de tipo general para toda la Empresa, previo a ir a la Autoridad Laboral u otras Instancias.

Tanto por parte de la Representación de los Trabajadores como por la de la Empresa, se considera el trabajo de los Comités de Seguridad y Salud como una de las

piezas fundamentales del desarrollo de la prevención de riesgos laborales. Por este motivo se prestará especial atención al cumplimiento de los acuerdos que se establezcan en el mismo.

Artículo 207. *Información, consulta y participación.*

La Empresa informará a todos los Trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, facilitándose en la medida de lo posible las acciones que mejoren los cauces de información, consulta y participación.

Artículo 208. *Riesgo grave e inminente.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

En relación con tal artículo, deberá entenderse que la primera acción de un Delegado de Prevención será la de suspender temporalmente la actividad en tanto se hace cargo del problema un Mando de la Empresa. Solamente si persiste la situación de riesgo tras su decisión, podrá actuarse de acuerdo con lo que literalmente establece el artículo citado.

En todos los casos, el/los Delegados de Prevención dejarán constancia escrita en el momento, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al Mando presente.

Artículo 209. *Protección a la maternidad.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Artículo 210. *Formación.*

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los Trabajadores y Mandos de la misma y, esta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

La formación que reciban los Trabajadores en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente y versará sobre:

- Riesgos potenciales.
- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de prevención.
- Protecciones mecánicas.
- Equipos de protección individual (EPI's): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

La formación tendrá dos áreas: una, a impartir junto con los cursos de tipo técnico, que hará referencia a los temas específicos del propio curso. Otra, de tipo general, sobre y en el mismo puesto de trabajo.

La formación dirigida a los Mandos incluirá contenidos normativos, técnicas de prevención y los aspectos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los Trabajadores.

Artículo 211. *Vestuario.*

Se mantendrá operativa la Comisión emanada del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, encargada de revisar la idoneidad de todas las prendas en función del puesto y localidad de trabajo, bajo la óptica de la prevención de riesgos laborales. A medida que se avance en su trabajo, la Comisión redactará un catálogo con los resultados del mismo.

Artículo 212. *Medio ambiente.*

Se realizará una Memoria Anual que la Empresa presentará en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, dentro del primer trimestre del siguiente año.

La empresa informará/formará a los trabajadores en aquellos aspectos derivados de su trabajo que sean necesarios para la mejora del medio ambiente. Cuando la formación sea exclusiva en este sentido, y no forme parte de la que se deriva de los procesos productivos, tendrá la misma consideración que la formación en materia preventiva.

CAPÍTULO XIV**Movilidad, permutas y excedencias****Sección I. *Movilidad funcional*****Artículo 213. *Definición.***

La movilidad permite un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles para atender aquellas situaciones, tanto puntuales como transitorias o definitivas, que pudieran presentarse; todo ello dentro de un marco lógico que tiene en cuenta las capacidades básicas y competencias de las personas, a través de su Especialidad, Área o Dominio de Competencia, completándolas con instrucción práctica y/o teórica cuando sea necesario para la nueva actividad a realizar.

La movilidad permite también satisfacer, dentro de un marco lógico, aspiraciones personales de cambio.

Toda movilidad se realiza manteniendo el nivel de progresión en la categoría y la antigüedad ostentada en dicho nivel.

a) Grupo Superior de Gestores y Técnicos, TMA, TEMSIT y Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.

Se define la movilidad funcional como el cambio de puesto de trabajo entre distintos Centros de Trabajo de la misma localidad.

No se consideran en estas normas el cambio de puesto de trabajo dentro del Centro de Trabajo, (que por tratarse de una potestad de la empresa no precisa regulación), o entre Centros de Trabajo que pueda suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni tampoco la movilidad geográfica.

b) Administrativos y Servicios Auxiliares.

Se define la movilidad funcional como el cambio de puesto de trabajo entre distintos Centros de Trabajo de la misma localidad, en igual o distinta Área.

No se consideran en estas normas el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Área y Centro de Trabajo, (que por tratarse de una potestad de la empresa no precisa regulación), o entre Centros de Trabajo que pueda suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni tampoco la movilidad geográfica.

Artículo 214. *Tipología.***a) Voluntaria.**

La que se inicia como consecuencia de solicitud formulada por el trabajador.

Se reconoce esta posibilidad como medio de satisfacer, dentro de un marco lógico, las aspiraciones de cambio entre Áreas y/o Centros de Trabajo de la misma localidad, en igual o distinta Área, o entre Áreas pertenecientes a una misma especialidad.

Esta regulación de la movilidad, que queda limitada a la categoría de Ejecución/Supervisión, se entenderá solo con carácter definitivo y estará sujeta a necesidades permanentes de producción.

Todos los trabajadores interesados en el cambio pueden, en cualquier momento, tramitar ante el Departamento correspondiente de su Dirección la solicitud de movilidad.

La Empresa concederá el trasvase, siempre que no se perjudique la operatividad de la Unidad y del puesto de trabajo que se deja.

El personal que obtenga la movilidad conservará el nivel de progresión que ya hubiera alcanzado en su destino anterior.

Cuando concurran varios trabajadores que hayan solicitado la movilidad funcional voluntaria, La Dirección de la Empresa, en su caso, procederá a su concesión en función de los requisitos de idoneidad exigidos.

En caso de ser necesario se exigirá, asimismo, estar en posesión de la correspondiente licencia en vigor.

La Comisión de Seguimiento del Empleo podrá acordar un orden de preferencia, a la vista de las circunstancias de cada caso.

Para el caso del Grupo Superior de Gestores y Técnicos esta regulación de la movilidad funcional está sujeta, en cuanto a sus criterios de concesión, a lo estipulado en el artículo 71 del presente Convenio, (Ocupación de Puestos), y se reconoce esta posibilidad como medio de satisfacer, dentro de un marco lógico, las aspiraciones de cambio entre Centros de trabajo en la misma localidad.

b) Obligatoria.

La originada en base a la existencia de razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Artículo 215. *Tipos de movilidad obligatoria.***a) Temporal.** La originada por picos de trabajo o cargas estacionales.

El trabajador afectado por esta movilidad se reincorporará a su puesto de trabajo una vez alcanzados los objetivos que la motivaron.

Cuando se trate de movilidad temporal, entre Áreas de distintos Centros de Trabajo para Administrativos y Servicios Auxiliares; o entre Centros de Trabajo para G.S.G.T., TMA, TEMSIT y Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico, la Dirección decidirá los movimientos necesarios para asegurar la producción, cubrir los picos de trabajo o cargas estacionales, e informará a los Comités afectados de las causas que justifican los trasvases, duración de los mismos, número y categoría de los trabajadores afectados, así como la formación y adiestramiento complementario que sea preciso impartir.

b) Definitiva. La originada por paros o cambios tecnológicos, por variaciones en la organización del trabajo, o en los planes de producción.

Cuando se trate de movilidad definitiva entre Áreas de distintos Centros de Trabajo para Administrativos y Servicios Auxiliares; o entre Centros de Trabajo para G.S.G.T., TMA, TEMSIT y Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico, la Dirección informará a los Comités afectados de las causas que originan la movilidad y de las necesidades de trasvase de personal.

En la selección que la Empresa realice para la cobertura de las necesidades considerará, en primer lugar, las solicitudes voluntarias que se presenten. En caso de no presentarse voluntarios se realizará una selección obligatoria, salvo pacto con la

representación social, entre todos los trabajadores afectados basada en los siguientes criterios:

- Estar en posesión de la licencia en vigor, en caso de ser necesario.
- Menor nivel de progresión
- Menor antigüedad en el nivel de progresión.
- Menor nota o calificación en la última Evaluación del Desempeño.

Para todos los colectivos este orden de preferencia estará supeditado en todo caso a criterios de idoneidad.

Sección II. Movilidad geográfica

Artículo 216.

1. Definición. Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un puesto de trabajo a otro, cuando el mismo exija cambio de residencia del trabajador.

No se considerará que existe tal exigencia cuando el traslado se produce del aeropuerto a la ciudad y viceversa.

2. Tipología.

- a) Movilidad Geográfica Voluntaria.

Artículo 217.

La movilidad geográfica voluntaria es aquella que se inicia como consecuencia de la solicitud formulada por el trabajador.

Artículo 218. Solicitud.

Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla fija de la Empresa y ostenten la categoría, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

La especialización adquirida por el trabajador, mediante la realización de cursos especiales o de entrenamiento que haya supuesto para la Empresa un elevado desembolso, podrá considerarse como causa suficiente para dilatar por tiempo razonable (que se determinará en función de la formación recibida), el traslado solicitado a un puesto de trabajo en el que no fuesen necesarios los conocimientos especiales aludidos, dando cuenta a la Comisión para el Seguimiento del Empleo de las razones que demoren este traslado.

Artículo 219. Concurrencia solicitudes.

Cuando concurran varios trabajadores que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria, la Dirección de la Empresa, en función de los requisitos de idoneidad exigidos procederá a su concesión, en su caso.

La Comisión de Seguimiento del Empleo podrá acordar un orden de preferencia, a la vista de las circunstancias de cada caso.

Artículo 220. Renuncia.

El trabajador que renuncie a una movilidad voluntaria concedida, no tendrá derecho a una nueva concesión en los dos años siguientes.

Artículo 221.

La petición se dirigirá, al departamento de Gestión Servicios RR.HH., no siendo preciso renovar la solicitud anualmente.

Artículo 222. *Incorporación.*

El trabajador al que le sea comunicada la concesión de movilidad, voluntariamente solicitada, deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en el plazo máximo de:

- a) Ocho días entre puntos de territorio nacional.
- b) Doce días desde puntos del resto del mundo.

Los plazos indicados comenzarán a contarse desde la fecha en que el empleado afectado cause baja en su anterior destino.

Artículo 223. *Consolidación.*

La movilidad geográfica voluntaria no se considerará consolidada hasta transcurrido un período que en ningún caso excederá de 15 días.

En el supuesto de no consolidarse durante el tiempo anteriormente fijado, el Jefe inmediato emitirá un informe sobre las razones que han generado esta decisión.

Artículo 224.

Dado el carácter de voluntariedad para el trabajador en este tipo de movilidad, la concesión de la misma en ningún caso producirá coste alguno para la Empresa, siendo por cuenta de cada interesado todos los gastos que le origine.

No obstante lo anterior, la Empresa concederá un billete, para el titular y sus beneficiarios, hasta el lugar de destino; asimismo, una franquicia de 750 kgs. sujeta a espacio.

- A) 1. Movilidad geográfica voluntaria por promoción o cambio de grupo laboral

Artículo 225. *Movilidad geográfica por promoción.*

El cambio de residencia, como consecuencia de promoción dentro del mismo grupo laboral o del pase de un grupo laboral a otro supone, en todo caso, una movilidad geográfica voluntaria que por sus características especiales se regirá por lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 226. *Comunicación.*

Una vez publicada la circular definitiva en la que se designen los empleados que hayan cubierto vacante y los destinos que a los mismos les haya correspondido, la Gerencia, Dirección o Business Partner, de Recursos Humanos, correspondiente lo notificará mediante el oportuno oficio dirigido a cada Unidad de destino.

Artículo 227. *Incorporación.*

La incorporación al nuevo puesto de trabajo habrá de tener lugar en el plazo máximo de 60 días, a partir de la notificación indicada en el artículo anterior.

No podrán transcurrir, por otra parte, más de ocho días desde la baja en el puesto de origen hasta el alta en el nuevo destino.

Artículo 228. *Billetes.*

La Empresa facilitará los pasajes necesarios, preferentemente en avión, en la clase que corresponda al trabajador para su desplazamiento y el de sus beneficiarios, hasta el lugar del nuevo destino. Cuando, por especiales circunstancias, tanto el trabajador como sus beneficiarios estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Empresa sufragará los billetes de ferrocarril o barco en la categoría equivalente.

Artículo 229. *Dieta.*

Asimismo, el trabajador trasladado por promoción o cambio de grupo laboral percibirá las dietas correspondientes a los primeros 25 días.

Artículo 230.

La movilidad producida en base al concurso previo a la cobertura de vacantes por promoción o para la cobertura de vacantes a nivel nacional, se regirá por las normas establecidas para la movilidad voluntaria.

Artículo 231. *GSGT.*

Al colectivo del Grupo Superior de Gestores y Técnicos no les será de aplicación la movilidad geográfica voluntaria por promoción o cambio de grupo laboral.

B) Movilidad Geográfica Obligatoria**Artículo 232. *Movilidad geográfica obligatoria.***

La movilidad geográfica obligatoria es aquella que viene impuesta por la Empresa en base a la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y que se realizará de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 233. *Causas.*

La Empresa podrá disponer la ocupación de un puesto de trabajo, mediante la movilidad de un trabajador, que implique cambio de residencia para el mismo, cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo exijan, previo expediente tramitado al efecto. En cualquier caso se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 234. *Criterios designación.*

En estos casos, la Dirección designará al trabajador entre aquellos que reúnan la categoría, dominio de competencia, especialidad y requisitos necesarios para ocupar el puesto. Asimismo se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría, designándose en igualdad de condiciones, al más moderno en la Empresa.

Artículo 235. *Incorporación.*

El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo una vez designado el trabajador y comunicada al mismo la orden de movilidad geográfica obligatoria, será de 30 días a partir de la fecha de la comunicación al mismo de la movilidad geográfica obligatoria. No obstante, no podrán transcurrir más de 15 días desde la fecha de baja en el puesto de origen y la de alta en el nuevo destino.

La Empresa le abonará los días que medien entre ambas fechas.

Artículo 236. *Billetes.*

La Empresa facilitará los pasajes necesarios preferentemente en avión, en la clase que corresponda al trabajador para su desplazamiento y el de sus beneficiarios, hasta el lugar del nuevo destino. Cuando, por especiales circunstancias, tanto el trabajador como sus beneficiarios estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Empresa sufragará los billetes de ferrocarril o barco en la categoría equivalente.

Artículo 237. Gastos.

La Empresa sufragará, además, los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino. Si el trabajador prefiriera no trasladar su mobiliario al punto del nuevo destino, podrá solicitar la percepción de una cantidad sustitutiva, consistente en 300,51 € a tanto alzado, más otras 60,10 € por cada miembro de la unidad familiar, excluido el titular.

Artículo 238. Colaboración empresa.

La Empresa colaborará con el trabajador en la búsqueda de la vivienda más adecuada a sus necesidades.

Cuando el alquiler de la misma exceda del 20% de los ingresos fijos, la Empresa abonará el 75% de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año y el 50% de dicha diferencia, durante el segundo año, desapareciendo esta ayuda al tercer año.

Artículo 239. Plus de acomodación.

El trabajador afectado por esta movilidad, recibirá un plus de acomodación consistente en el 60% de la suma de los conceptos fijos de su sueldo en la primera paga que cobre en el lugar del nuevo destino, un 40% en la segunda y un 20% en la tercera.

Artículo 240. Dieta acomodación.

Asimismo, percibirá durante dos meses las dietas de acomodación correspondientes.

Artículo 241. Dieta adicional.

Con el fin de estimular a una más rápida incorporación a sus nuevos destinos, se abonará al trabajador, además de las dietas establecidas en el artículo anterior, una más por cada día de servicio efectivamente prestado en el nuevo lugar de destino, dentro de los plazos fijados para su incorporación.

B) 1. Movilidad Geográfica Temporal**Artículo 242. Movilidad geográfica temporal.**

La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de un trabajador o grupo de ellos, por tiempo no superior a un año, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la empresa por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a actividades de la Empresa.

Artículo 243. Dieta y gastos de viaje.

El trabajador que se encuentre en esta situación podrá optar por la percepción de la dieta completa que le corresponda, siendo el hotel y el desayuno a cargo de la Empresa o por la percepción de la dieta normal incrementada en un 80 por 100 siendo en este caso el hotel y el desayuno a cargo del desplazado.

En ambos supuestos los gastos de viaje correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 244. Desplazamiento superior 28 días.

El trabajador desplazado por tiempo superior a 28 días, tendrá derecho a:

- a) Un pasaje gratuito en avión para el cónyuge, hijos, y familiares que sean beneficiarios de billetes Free, libre de impuestos y seguro, al lugar de desplazamiento y regreso.

b) Si no optara por el traslado de los beneficiarios del billete Free, al disfrute de un permiso de cuatro días laborables para estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamientos ya realizados, sin computar en tal período de tiempo empleado en el viaje. La Empresa facilitará al trabajador los medios adecuados de transporte que permitan estos desplazamientos.

c) Como compensación al trabajador del alejamiento de su familia por Destacamento o Comisión de Servicio, gozará aquel antes de la incorporación a su trabajo habitual y una vez finalizado el período de destacado, de un día de descanso por cada mes completo que hubiera estado ausente, con un mínimo de dos días siempre y cuando el Destacamento sea superior a 28 días.

C) Movilidad Geográfica Convencional

Artículo 245.

La movilidad geográfica convencional es aquella que se produce de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Artículo 246.

Siendo la movilidad geográfica convencional un acuerdo entre el trabajador y la Empresa, las condiciones por las que se ríjan serán las pactadas por las partes.

Sección III. Permutas

Artículo 247. Permuta.

Se entiende por permuta, el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos trabajadores de plantilla pertenecientes al mismo grupo laboral especialidad, destinados en diferentes localidades siempre que uno y otro ostenten categoría adecuada e idoneidad para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 248. Permuta GSGT.

Se entiende por permuta, para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos, el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos trabajadores de plantilla pertenecientes al mismo grupo laboral y titulación superior universitaria en alguna de las titulaciones y/o especialidades reconocidas por la Empresa, destinados en diferentes localidades siempre que uno y otro ostenten categoría adecuada e idoneidad para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 249. Solicitud.

Podrá aceptarse la solicitud de permuta de destino de aquellos trabajadores de plantilla fija que pertenezcan al mismo grupo laboral y especialidad o dominio de competencia, con contrato de igual naturaleza y ostenten la misma categoría o aquélla que fuera adecuada para los puestos que se proponen intercambiar.

Artículo 250. Tramitación solicitudes.

Las solicitudes de permuta llevarán idéntica tramitación a la indicada para las peticiones de movilidad geográfica voluntaria y exigirán idénticos requisitos para los fijados para éstas, rigiéndose en todo por sus normas.

Sección IV. Excedencias**Artículo 251. Excedencia voluntaria.**

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años.

La petición deberá ser formulada inexcusablemente por escrito y podrá prorrogarse hasta el máximo antes señalado.

Este derecho, solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia, no siendo de aplicación este requisito a las excedencias forzosas y por cuidado del menor.

Artículo 252. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 253.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia en los supuestos y con la duración y régimen previsto en el art. 46.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 254.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo anterior, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 255. Derecho preferente reingreso.

Excepto en el caso de la excedencia forzosa, excedencia por cuidado del menor o en cualquiera de los supuestos establecidos en el artículo 253, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeren en la Empresa.

Artículo 256. Personal formado.

La concesión de excedencias al personal que habiendo sido formado en técnicas altamente cualificadas haya supuesto un coste para la Empresa, estará subordinada al transcurso de dos años, a partir del día siguiente a la finalización de la formación correspondiente, todo ello para compensar a aquélla del desembolso efectuado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se refiere únicamente a excedencias voluntarias. En caso de que la persona trabajadora abandone la compañía antes del citado plazo de dos años, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios conforme a lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 257. Solicitud reingreso.

El trabajador podrá solicitar el reingreso antes de la terminación del plazo de la excedencia y siempre con anterioridad a la expiración de la misma, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y grupo laboral.

Si el trabajador no solicitara su reingreso dentro del plazo señalado o realizará durante la excedencia trabajo en otra Empresa Aérea, Agencia de Viajes o, en general, actividades competitivas para Iberia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

CAPÍTULO XV

Régimen disciplinario

Disposiciones generales

Artículo 258. Potestad disciplinaria.

La facultad disciplinaria de la Empresa se ejercerá en la forma que establecen las presentes Normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

Artículo 259. Competencia sancionadora.

La Dirección de la Empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores de Tierra través del Director y/o Business Partner de Recursos Humanos correspondiente, cualquiera que sea su grado y gravedad. En la imposición de sanciones de carácter leve también tendrán competencia los Delegados de Aeropuerto/Comercial y Responsables/Managers de Gestión de RR.HH. de ellos dependientes.

Cuando un área tenga conocimiento de un hecho que revista caracteres de falta laboral y cuya competencia no le esté expresamente atribuida, lo pondrá en conocimiento inmediato de la Unidad correspondiente, con relación circunstanciada de los hechos y personas que en ellos hayan intervenido.

Artículo 260. Requisitos formales.

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves. Se redactará escrito donde se expresen de forma clara y precisa los cargos que se imputan al trabajador expedientado, que le será notificado, concediéndosele un plazo de 5 días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, las cuales se unirán al expediente de igual modo que aquéllas otras que el Instructor estime oportuno.

La instrucción del expediente, que tendrá una duración de hasta 2 meses a contar desde la comunicación del pliego de cargos, dará lugar a la interrupción de la prescripción.

En todos los casos de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente, la previa suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 261. Registro.

De las resoluciones sancionadoras dictadas por faltas leves, graves y muy graves se llevará un registro de antecedentes disciplinarios por la Dirección de Personas.

Artículo 262. Antecedentes.

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves: 6 meses.
- b) Las faltas graves: 1 año.
- c) Las faltas muy graves: 2 años.

Faltas y sanciones

Artículo 263. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
2. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
4. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
5. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique, o su uso indebido.
6. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio.
7. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a la Oficina de Personal el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por si, o a través de otra persona.
8. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

Artículo 264. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Empresa, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.
5. La falta de hasta tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
6. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
7. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
8. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
9. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
10. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.
11. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
12. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
13. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa.
14. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
15. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo de cinco días, así mismo los partes de confirmación de la incapacidad dentro del plazo semanal.
16. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
17. El uso abusivo de billetes con descuento o su utilización para fines distintos a los establecidos para su concesión.
18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 265. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La falta de más de tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

2. La simulación de enfermedades o accidentes.

3. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo.

Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.

4. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad entre en competencia con Iberia.

5. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.

6. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.

7. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad o accidente. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.

8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.

9. La falta de probidad por fraude o abuso de confianza.

10. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.

11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.

12. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.

13. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.

14. El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancías con ánimo de lucro.

15. La prestación de tarjeta de billetes por el titular o beneficiarios a personas no autorizadas para su uso, así como cesión por los mismos de billetes con descuento o sus tarjetas de embarque correspondientes a favor de otras personas.

16. Divulgación de algún dato interno de la Empresa relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros.

17. Abuso de autoridad por parte de los Jefes.

18. La reincidencia en las faltas graves y/o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza.

19. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

20. Acoso Moral

21. Estar bajo los efectos del alcohol, drogas, o sustancias psicoactivas no legales, y el consumo de dichas sustancias durante el tiempo de trabajo.

Artículo 266. *Sanciones faltas leves.*

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Artículo 267. Sanciones faltas graves.

Para las faltas graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión.
3. Inhabilitación para el uso de la tarjeta de billetes por un período de hasta tres años.

Artículo 268. Sanciones faltas muy graves.

Para las faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión.
3. Inhabilitación para el uso de la tarjeta de billetes.
4. Despido.

Disposición transitoria primera. Gratificación octava hora.

A los trabajadores pertenecientes o provenientes de los Grupos Laborales de Vigilancia, Comunicaciones, Proceso de Datos y Personal adscrito al Servicio de Seguridad en el Trabajo que a la firma del presente Convenio estén percibiendo una gratificación por el antiguo concepto de octava hora, se les mantiene congelada a título personal la cantidad que perciben en la actualidad. Si estos trabajadores entrasen en el sistema general de turnos les será de aplicación el Plus de Turnicidad.

Disposición transitoria segunda.

En atención a los esfuerzos realizados por los trabajadores integrantes del colectivo de Tierra a la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, tanto por lo que respecta a los acuerdos alcanzados en relación con la reducción y congelación salarial, como, y por lo que afecta en mayor medida a esta disposición, la alteración en el curso normal de los cambios de nivel que éstos han padecido. Para los trabajadores que, a la firma del XX Convenio Colectivo tengan una relación laboral con la Compañía, o hayan mantenido una relación laboral de carácter temporal entre el 1 de enero de 2012 y la fecha de la firma del XX Convenio, como Administrativo o AGSA y que a dicha fecha se encuentren en el nivel 3 o inferior (en el caso de Administrativos) o en el nivel 1B o inferior (en el caso de AGSA), se acuerda que, con carácter excepcional y como condición «ad personam», y en tanto en cuanto mantengan relación con la Empresa, deberán completar los tiempos de servicios efectivos en cada nivel que a continuación se señalan:

Administrativos:

Agente Admvo. 1C a Agente Admvo. 1A-1 año.
Agente Admvo 1A a Agente Admvo A-1 año.
Agente Admvo A a Agente Admvo B-2 años.

AGSA:

Agente Serv. Aux. 1D a Agente Serv. Aux. 1B-1 año.
Agente Serv. Aux. 1B a Agente Serv. Aux. A-1 año.

Disposición transitoria tercera. Participación en beneficios.

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

Para el año 2023, el sistema anual de participación en beneficios vendrá determinado por el 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	% sobre masa salarial (pago único no consolidado)
< 5,0	1,25%
5,0 - <7,0	1,75%
7,0 - <10,0	1,75%
10,0 - ≤ 12,0	1,75%
> 12,0	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 del Comité Intercentros para acordar el reparto individual a cada trabajador.

Para los años 2024 y 2025, el sistema anual de participación en beneficios vendrá determinado por el 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	% Sobre Masa Salarial (pago único no consolidado)
<0	0,00%
0 - <2,5	0,50%
2,5 - <5,0	1,25%
5,0 - <7,0	1,75%
7,0 - <10,0	1,75%
10,0 - ≤ 12,0	1,75%
> 12,0	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.

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

Se faculta a la Dirección y a los Representantes del Comité Intercentros para acordar el reparto individual a cada trabajador.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio niveles.*

La Representación de los Trabajadores y de la Compañía reconocen los sacrificios soportados por el colectivo de Tierra existentes a la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, constituidos no solo por los acuerdos alcanzados en relación con la reducción y congelación salarial sino, adicionalmente, por lo que afecta en mayor medida a esta

disposición, la alteración en el curso normal de los cambios de nivel que éstos han padecido.

En atención a ello, se establecen a favor de los grupos afectados por el contenido de esta Disposición Transitoria, con contrato en vigor con la Compañía a la fecha de la firma del XX Convenio, y a los que hubieran mantenido una relación laboral de carácter temporal entre el 1 de enero de 2012 y la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, las siguientes disposiciones como garantía ad personam:

Régimen transitorio Administrativos con la categoría de Ejecución-Supervisión:

Se reconoce el nivel alcanzado hasta la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, aun cuando sea superior al fijado como máximo en este nuevo ordenamiento.

Se reconoce la posibilidad de que, con carácter extraordinario, dichos Administrativos puedan progresar hasta un máximo de un nivel adicional a aquel que tuvieran reconocido, en virtud del apartado anterior, conforme a los requisitos exigidos para el cambio de nivel. Por lo que respecta al tiempo de permanencia, será necesario permanecer 5 años para cambiar del nivel 8 al 9.

No obstante lo anterior, aquellos Administrativos que a la fecha de firma del XX Convenio Colectivo tengan un nivel igual o inferior al nivel máximo de progresión, en virtud del sistema de cambio de nivel establecido en el XX Convenio, podrán alcanzar hasta 2 niveles por encima de dicho nivel máximo, conforme a los requisitos exigidos para el cambio de nivel. Por lo que respecta al tiempo de permanencia, será necesario permanecer 3 y 5 años para cambiar del nivel 7 al 8 y del nivel 8 al 9, respectivamente.

En ambos supuestos el cambio de niveles se ajustará a los requisitos previstos en el Convenio Colectivo al respecto y se tendrá en cuenta que, en ningún caso, por aplicación de los párrafos anteriores puedan superar el nivel 9.

Régimen transitorio AGSA con la categoría de Ejecución-Supervisión:

Se reconoce el nivel alcanzado hasta la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, aun cuando sea superior al fijado como máximo en este nuevo ordenamiento.

Se reconoce la posibilidad de que, con carácter extraordinario, aquellos AGSA puedan cambiar hasta un máximo de 1 nivel adicional a aquel que tuvieran reconocido en virtud del apartado anterior, conforme a los requisitos establecidos para el cambio de nivel. Por lo que respecta a la antigüedad mínima para la progresión será necesario permanecer 5 años para cambiar del nivel 5 al 6.

No obstante lo anterior, aquellos AGSA que a la fecha de firma del XX Convenio Colectivo tengan un nivel igual o inferior al nivel máximo de progresión, en virtud del sistema de cambio de nivel establecido en el XX Convenio, podrán alcanzar hasta 1 nivel por encima de dicho nivel máximo, conforme a los requisitos exigidos para el cambio de nivel. Por lo que respecta a la antigüedad mínima para la progresión será necesario permanecer 5 años para cambiar del nivel 5 al 6.

En ambos supuestos el cambio de niveles se ajustará a los requisitos previstos en el Convenio Colectivo al respecto y se tendrá en cuenta que, en ningún caso, por aplicación de los párrafos anteriores puedan superar el nivel 6.

Régimen transitorio Nuevo Ordenamiento Laboral TMA con la Categoría de Ejecución:

Se reconoce el nivel alcanzado hasta la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, aun cuando sea superior al fijado como Tope en atención al nivel de competencia alcanzado.

Se reconoce la posibilidad de que, con carácter extraordinario, dichos TMA puedan progresar hasta un máximo de tres niveles adicionales a aquel que tuvieran reconocido, en virtud del apartado anterior.

No obstante lo anterior, aquellos TMA que a la fecha de firma del Convenio Colectivo tengan un nivel igual o inferior al nivel máximo correspondiente en atención al nivel de

competencia asignado, en virtud del sistema de cambio de nivel establecido en este convenio, podrán alcanzar hasta 4 niveles por encima de dicho nivel máximo.

En ambos supuestos el cambio de niveles se ajustará a los requisitos previstos en el Convenio Colectivo en el Artículo 52 y Artículo 56 excluyendo el requisito establecido en cuanto al nivel de competencia, y se tendrá en cuenta que en ningún caso, por aplicación de los párrafos anteriores se podrá superar el nivel 11 si proceden de la Especialidad de Estructuras y Tratamientos Superficiales o el nivel 12 si proceden de la Especialidad de Aviónica y Mecánica.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación del régimen de progresión previsto en el XX Convenio para el nivel de competencia asignado, si éste fuera más favorable

Disposición transitoria quinta. *Indemnización desplazamiento NZI.*

Los trabajadores que a la fecha de la firma del Acta de Acuerdo del XVI Convenio Colectivo de fecha 08.02.06, vinieran percibiendo la Indemnización por desplazamiento de acuerdo con lo establecido en el artículo 153 del XV Convenio Colectivo, percibirán «ad personam» una indemnización por desplazamiento consistente en 20 minutos por cada día que asistan al trabajo. Este abono se calculará sobre el salario hora/base regulado en el artículo 114 del presente Convenio, incrementado en el 59,37%, y lo percibirán siempre que realicen su trabajo en el Centro de Trabajo de La Muñoz.

Disposición transitoria sexta. *TPD, TMET y TMI.*

Desde la fecha de firma del XX Convenio Colectivo desaparecen los grupos laborales Técnicos Proceso de Datos (TPD), Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra (TMET), Técnicos Mantenimiento Instalaciones (TMI).

No obstante lo anterior, el régimen transitorio para los trabajadores adscritos a la referida fecha a los mencionados grupos laborales será el siguiente:

– Permanecerán en los respectivos grupos profesionales a título personal y seguirán percibiendo las retribuciones que les correspondan en cada momento, conforme al nivel de tabla salarial alcanzado hasta dicha fecha.

– Continuarán ejerciendo las funciones que venían realizando hasta el momento conforme a lo establecido en los artículos 31, 32, 33 y en el Apéndice del XIX Convenio Colectivo.

– Así mismo y como garantía «ad personam», se reconoce la posibilidad de que con carácter extraordinario, dichos trabajadores puedan seguir progresando y promocionando, por encima del nivel reconocido hasta la fecha de la firma del XX Convenio Colectivo, conforme a las reglas de progresión y promoción de su respectivo grupo laboral, establecidas en los artículos 38, 52, 54, 55, 58, 59, 60, 68, 72 y 74 del XIX Convenio Colectivo, hasta el nivel máximo que les hubiera correspondido, según la categoría que ostentaban.

– Igualmente seguirán siendo de aplicación los niveles de referencia y bases de cálculo o niveles ad personam establecidos en los artículos 126, 126 bis, 130, 165 y 168, así como lo establecido en los artículos 133, 145, 148 bis, 165, y la Disposición Transitoria Undécima del XIX Convenio Colectivo.

– Asimismo, les será de aplicación lo establecido en los artículos 208 y 210 del XIX Convenio Colectivo.

En todo lo no previsto por esta Disposición y siempre que no contradiga lo dispuesto específicamente para estos colectivos, se aplicará la regulación general prevista en el presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria séptima. *Comisión Seguimiento del Empleo.*

Durante la vigencia del XXII Convenio Colectivo y en el primer trimestre de cada uno de los años, la Comisión para el Seguimiento de Empleo estudiará la situación del Empleo en la Empresa.

Disposición transitoria octava. *Gratificaciones taquigrafía, estenotipia e idiomas.*

A) Taquigrafía o Estenotipia:

El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenotipia mediante examen y desempeñe funciones de taquígrafo o estenotípista percibirá una gratificación mensual reflejada en la tabla del anexo I por un idioma, aunque sea el español; si se reconoce otro idioma y se toma a taquigrafía o estenotipia, se percibirá además de la cuantía correspondiente al grado de reconocimiento de dicho idioma, el 40 por 100 de dicha cantidad.

B) Idiomas:

El personal afectado por este Convenio que tenga, mediante examen, reconocido por la Empresa o a quienes se les reconozca en el futuro la posesión de idiomas, percibirá una gratificación mensual, de acuerdo con las funciones que realice, de las cuantías reflejadas en la tabla del anexo I, conforme a los siguientes criterios:

B).1 Lenguas no latinas:

- Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial
- Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxico usual.
- Personal que escribe y habla con fluidez

B).2 Lenguas latinas:

Con la misma base que para las lenguas no latinas, pero con el coeficiente del 0,75 para cualquier idioma:

- Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial
- Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con fluidez
- Personal que escribe y habla con fluidez

Los conocimientos exigidos deberán estar adecuados a la función a desempeñar, debiendo ser diferentes para cada caso.

La Empresa se reserva el derecho a comprobar periódicamente si se mantienen las mismas condiciones de utilización exigidas.

A todos los trabajadores que al 06.06.91 estuvieran percibiendo la gratificación por idiomas, taquigrafía o estenotipia, se les mantendrá a título personal, de conformidad con los criterios establecidos en la Comisión Mixta n.º 4/92, de fecha 15.12.92.

La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá proceder a nuevos reconocimientos de idiomas, taquigrafía y estenotipia, exclusivamente para el personal fijo de plantilla al 06.06.91.

Disposición transitoria novena. *Vacaciones adicionales antigüedad.*

Todos los trabajadores Fijos de Actividad Continuada y Fijos Discontinuos existentes al 06.06.91 tendrán derecho a un día más de vacaciones después de 15 años cumplidos de antigüedad en la Empresa; por encima de estos 15 años cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacaciones adicional.

Lo indicado anteriormente no será de aplicación a aquellos trabajadores Fijos de Actividad Continuada que manteniéndose en activo en fecha 06.06.91, hubiesen cedido de forma voluntaria y con carácter definitivo, el derecho contenido en el párrafo anterior.

Disposición transitoria décima. *Comisión trabajadores con capacidad disminuida.*

Se creará una Comisión de Trabajo que analice y proponga en el plazo de 6 meses, desde la fecha de firma del XXII Convenio Colectivo, soluciones que permitan reducir el actual número de trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones recogidas en el artículo 39.

Dicha Comisión estudiará igualmente la modificación del citado artículo, al objeto de reducir el porcentaje de recolocación al mínimo posible, así como qué condiciones son necesarias para que se proceda a su recolocación.

Las conclusiones que pudiera alcanzar esta Comisión, se elevarán a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a su aprobación.

Disposición transitoria undécima. *Comisión absentismo.*

La reducción del índice de absentismo en la Empresa es un objetivo compartido por la representación social y empresarial, dado que los efectos negativos del absentismo se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, y la salud de las personas trabajadoras.

Conscientes de la problemática que se origina, ambas partes manifiestan su compromiso de abordar esta materia con el objetivo de prevenirlo, y coadyuvar en su corrección, a través de la creación de una comisión de trabajo, de carácter paritario.

A tal efecto, en la Comisión de Absentismo, se abordarán estas cuestiones, siendo el foro donde se aborde la elaboración consensuada de planes de acción, entre otros, estudios correspondientes a los riesgos musculoesqueléticos, riesgos psicosociales y ergonómicos; ritmos de trabajo, descansos, y con la implementación de cualquier otra medida preventiva que redunde en beneficio de la salud de las personas trabajadoras.

Los resultados obtenidos de los estudios y planes de acción conllevarán la puesta en marcha de las medidas correctoras encaminadas a lograr los objetivos pertinentes para prevenir, disminuir, aplicar protocolos de actuación y desarrollar actuaciones de seguimiento; intervención y control en el ámbito laboral.

Disposición transitoria duodécima. *Plus de función.*

La percepción del Plus de Función es incompatible con la percepción de la cuantía «ad personam» correspondiente a la parte fija del Régimen Complementario que los trabajadores pudieran percibir en función de lo establecido para cada grupo laboral en la disposición transitoria segunda del apéndice del XXI Convenio Colectivo.

Asimismo, aquellos trabajadores afectados por el Plus de Función, que a las fechas de 19.10.92 para Técnicos Mantenimiento Aeronáutico y 02.06.93 para Administrativos y Servicios Auxiliares, percibiesen en concepto de parte fija del Régimen Complementario una cantidad superior a las fijadas para el Plus de Función, percibirán con carácter «ad personam» la diferencia que pudiera existir. Dicha diferencia será absorbible y compensable con cualquier incremento posterior del Plus de Función.

Los Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo, TEMSIT, Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización Planificación y Control y Especialistas en Artes Gráficas, afectados por este Plus de Función, que al 1.02.97 perciban en concepto de parte fija del Régimen Complementario una cantidad superior a las fijadas para el Plus de Función, percibirán, con carácter «ad personam», la diferencia que pudiera existir. Dicha diferencia será absorbible y compensable con cualquier incremento posterior del Plus de Función.

Los Delineantes y Medios Audiovisuales que se reconvirtan, en su caso, a algunos de los grupos laborales regulados en Convenio Colectivo y a la fecha del Acta de reconversión perciban en concepto de parte fija del Régimen Complementario una cantidad superior a las fijadas para el Plus de Función, percibirán, con carácter «ad personam», la diferencia que pudiera existir. Dicha diferencia será absorbible y compensable con cualquier incremento posterior del Plus de Función.

Disposición transitoria decimotercera. *No competencia.*

Se instará a la Comisión Mixta para que desarrolle el procedimiento que deberá seguir cualquier trabajador para realizar trabajos para otra Empresa cuya actividad entre en competencia con IBERIA en relación con lo dispuesto en el punto 4.^º de las faltas muy graves, del Régimen Disciplinario.

Disposición transitoria decimocuarta. *Dieta comida «ad personam».*

Los trabajadores, desplazados a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente, que a la firma del Acta del Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo de fecha 26.1.98, vinieran percibiendo la dieta de comida en los turnos de 07,00 a 15,00 horas y 08,00 a 15,00 horas la seguirán percibiendo «ad personam», en tanto en cuanto permanezcan en sus actuales destinos.

Disposición transitoria decimoquinta. *Plus distancia.*

En virtud de lo establecido en la disposición derogatoria única de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modificaron determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, que deroga las Ordenes de 10 de Febrero y 4 de Junio de 1958 sobre el Plus de Distancia, no procede la concesión de nuevos pluses de distancia a partir de dicha fecha.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que, en la citada fecha (19.5.94) vinieran percibiendo dicho Plus de Distancia, se les seguirá abonando el mismo siempre que mantengan las mismas circunstancias que dieron origen a su concesión. A estos efectos la indemnización por plus de Distancia, se fija en la cuantía de 0,027887 euros/Kilómetro.

Disposición transitoria decimosexta.

Durante la vigencia del XX Convenio Colectivo, a través de una Comisión que se creará al efecto entre Representantes de la Dirección y de los Sindicatos firmantes del citado Convenio Colectivo, se comprometen al estudio y análisis de aquellos Ordenamientos Laborales de los colectivos del personal de Tierra que, ambas partes, entiendan que precisen adaptarse a una nueva realidad productiva, cuyos resultados serán ratificados por la Comisión Negociadora.

Disposición transitoria decimoséptima. *Delineantes.*

Técnicos Auxiliares. En materia de clasificación y progresión, los actuales Técnicos Auxiliares (Delineantes) se regirán por lo dispuesto en los artículos 39 grupo g), 79, 80, 81, 82 y 83 del XV Convenio Colectivo.

Disposición transitoria decimoctava. *Billetes.*

Se acuerda crear un grupo de trabajo compuesto por representantes de la Dirección y del Comité Intercentros, que elevará su propuesta a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a su aprobación, con el fin de regular toda la normativa relativa a billetes tarifa gratuita y/o con descuento. La nueva regulación estará basada en el principio de que el pasajero tiene prioridad, tanto en la reserva como en el embarque, sobre los billetes tarifa gratuita y con descuento, que en cualquier caso, se emitirán exclusivamente en clase turista.

Una vez exista acuerdo, el mismo se incorporará al texto del XX Convenio Colectivo, sustituyendo y anulando la actual. En tanto no exista acuerdo, el texto actual mantendrá su vigencia.

Disposición transitoria decimonovena. *Acción social.*

Ambas partes acuerdan crear un grupo de trabajo compuesto por representantes de la Dirección y del Comité Intercentros, que elevará su propuesta a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a su aprobación, con el fin de establecer una nueva regulación del Capítulo XI del XXII Convenio Colectivo de Tierra, que se incorporará al texto del XXII Convenio Colectivo, sustituyendo y anulando la actual. En tanto se establece la nueva regulación del artículo relativo a la Licencia Especial Retribuida, éste quedará en suspenso no aplicándose el mismo. Mientras se mantiene esta suspensión, si existiera alguna solicitud para acogerse a este artículo, ambas partes estudiarían la posibilidad de su aplicación individual y el sistema a aplicar, sin que éste signifique mayores costes para Iberia que los que se generaban antes de los nuevos Estatutos del Montepío de Previsión Social Loreto.

Todo ello sin perjuicio de las previsiones legales que resulten aplicables.

Disposición transitoria vigésima. *Régimen complementario.*

De acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria a) del Acta de reconversión del grupo de Delineantes, firmada por la Comisión Negociadora de fecha 8 de Mayo de 1997, a aquellos Delineantes que como consecuencia de la aplicación del citado Acta, no se vean afectados por la reconversión a otro grupo laboral ya reclasificado, y dado que ha sido derogada toda la normativa relativa al Régimen Complementario para todos los colectivos, se les mantendrá «ad personam» la cuantía que pudieran estar percibiendo al 1.2.97 por dicho concepto.

Esta cantidad cubrirá el pago a tanto alzado por la realización de hasta un máximo de 8 horas al mes, por encima de la jornada de trabajo establecida. Asimismo, esta cantidad cubrirá para el supuesto de los trabajadores que realicen de forma habitual su prestación de servicios en régimen de jornada fraccionada, 8 días al mes, por lo que dichos trabajadores percibirán además de la citada cuantía, 22/30 de la compensación económica que por jornada fraccionada se establece en el artículo 128 o en el punto 2, apartado 1 del artículo 103 del presente Convenio.

Disposición transitoria vigésima primera. *Suspensión cambio de nivel y devengo trienio.*

De conformidad con lo que se acordó en el Acuerdo de Mediación de fecha 13 de marzo de 2013, las partes pactan expresamente:

– Con efectos 15 de marzo de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2015 queda en suspenso el devengo de antigüedad a efectos de trienios, no computándose el tiempo transcurrido durante ese período a efectos del premio de antigüedad recogido en el Artículo 126 percibiendo cada trabajador, en su caso, durante el citado periodo, las cantidades que le correspondiesen a 14 de marzo de 2013.

A la finalización del periodo establecido en el párrafo anterior, continuará la contabilización del tiempo de permanencia a efectos del devengo del premio de antigüedad, de acuerdo al criterio establecido en el Artículo 126, no siendo computable para el devengo del premio de antigüedad, en ningún caso, el periodo transcurrido durante esta suspensión.

– Con efectos 15 de marzo de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2015 queda en suspenso el cómputo de la antigüedad a efectos del requisito para el cambio de nivel económico establecido en los artículos Artículo 55, Artículo 56, Artículo 57, Artículo 58, Artículo 59, Artículo 60, Artículo 66, Artículo 69 y Disposición Transitoria Cuarta (Régimen Transitorio Niveles) del Convenio Colectivo, manteniéndose cada trabajador, durante el citado periodo, en el nivel que le correspondiese el 14 de marzo de 2013.

A la finalización del periodo establecido en el párrafo anterior, continuará la contabilización de los tiempos de permanencia en cada nivel para cada trabajador, de acuerdo a los criterios establecidos en los artículos Artículo 55, Artículo 56, Artículo 57, Artículo 58, Artículo 59, Artículo 60, Artículo 66, Artículo 69 y Disposición Transitoria

Cuarta (Régimen Transitorio Niveles) del Convenio Colectivo, no siendo computable para el cambio de nivel, en ningún caso, el período transcurrido durante esta suspensión.

Disposición transitoria vigésima segunda. *Régimen transitorio complemento salarial de antigüedad.*

Tanto la Representación de los Trabajadores, como la de la Compañía son conscientes de los grandes esfuerzos y sacrificios realizados por los trabajadores que actualmente componen el colectivo de Tierra, al estar afectados por las repercusiones que el Acuerdo de Mediación de 2013 y el XX convenio han supuesto en sus retribuciones, así como también, por el efecto específico que los mismos han tenido y tienen en el devengo de trienios de antigüedad.

En atención a ello, se acuerda un régimen transitorio del complemento salarial de antigüedad en favor de los trabajadores en situación de alta a la fecha de la firma del XX Convenio y de los trabajadores que hubieran mantenido una relación laboral de carácter temporal entre el 1 de enero de 2012 y la fecha de la firma del XX Convenio, y ello en tanto vuelvan a ser contratados, en su caso.

El referido régimen transitorio del complemento salarial de antigüedad se describe a continuación:

– Se reconoce el número de trienios devengados hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo sistema. Asimismo, a los efectos del devengo del siguiente trienio, se reconoce el tiempo de servicios efectivos prestado desde el devengo del último trienio y hasta el 15 de marzo de 2013.

– Cada trabajador percibirá como garantía ad personam, un complemento personal consistente en la diferencia entre la suma del importe del complemento de antigüedad y su repercusión en la prima de productividad, que tenga en el momento de la firma del Convenio y el que le corresponda por la aplicación del nuevo sistema de cálculo de la antigüedad. Dicho complemento personal no será revalorizable, ni absorbible ni compensable y se abonará en 15 pagas.

El complemento personal se calculará considerando la realización de una jornada a tiempo completo, de modo que se adaptará, según corresponda, a la jornada realizada por cada trabajador.

– Adicionalmente, a partir del 1 de enero de 2016, y una vez cumplidos tres años de servicios efectivos (a esos efectos, se tendrá en cuenta el tiempo de servicios efectivos prestados desde la generación del último trienio hasta el 15 de marzo de 2013) percibirán, como complemento excepcional de naturaleza compensatoria, por la pérdida de la expectativa respecto del complemento de antigüedad, una cantidad fija anual, abonable en doce pagas, del importe que refleja la siguiente tabla:

Grupos laborales	Ejecución/ Supervisión	Mando
Servicio Auxiliar.	AGSA	639
Auxiliar Mantenimiento Aeronáutico.	AMA	639
Técnico Mantenimiento Aeronáutico.	TMA	771
Técnico Mantenimiento Instalaciones.	TMI	771
T. Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.	TEMSIT	771
Técnico Mantenimiento Equipos Tierra.	TEMET	771
Administrativo.	ADM	771
Técnico Mantenimiento Proceso de Datos.	TPD	823
		Grado C y B
		Grado A

Grupos laborales	Ejecución/ Supervisión	Mando
Grupo Superior Gestores y Técnicos.	GSGT	1.322

Los importes reflejados en la tabla anterior lo son respecto de un trabajador a tiempo completo, con lo que se adaptarán, según corresponda, a la jornada realizada por cada trabajador.

Dicho complemento excepcional de naturaleza compensatoria no será revalorizable ni absorbible, pero se incrementará acumulativamente en esa misma cuantía, de forma trienal, siempre que haya habido prestación efectiva de servicios durante el referido periodo y dejará de incrementarse cuando se cumplan 36 años de servicios efectivos en la Empresa, permaneciendo invariable a partir de ese momento. A los efectos del cómputo del referido período de 36 años, no se contabilizarán los períodos de tiempo durante los que el devengo de la antigüedad haya estado congelado.

Disposición transitoria vigésima tercera.

Se suprime.

Disposición transitoria vigésima cuarta. *Plan de Igualdad.*

En materia de Igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, así como a lo establecido en el Plan de Igualdad vigente en la compañía.

Disposición transitoria vigésima quinta.

Los TMA encuadrados en el nivel 4 a la fecha de firma del XX Convenio Colectivo, a los que se ha venido aplicando el artículo 125 del XIX Convenio Colectivo, no se verán afectados por la creación de los niveles 4A y 4B, permaneciendo ad personam en el nivel 4 en las condiciones previstas en dicho artículo 125.

A la finalización de los plazos allí previstos, se iniciará, en su caso, el cómputo de los tiempos de progresión, a los efectos del pase al nivel superior.

Disposición transitoria vigésima sexta. *Grupo trabajo TEMSIT.*

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión durante la vigencia del Convenio Colectivo, que estará compuesta por representantes de la Dirección y del Comité Intercentros, cuyo cometido será abordar para el colectivo de TEMSIT, aquellas medidas de productividad, etc., que en su caso, sean necesarias para adaptarlos a los cambios tecnológicos y productivos que pudieran afectar a las áreas respectivas.

Sus trabajos deberán estar finalizados durante la vigencia del Convenio y elevará sus propuestas a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a su aprobación.

Disposición transitoria vigésima séptima. *Grupo trabajo trabajos nocturnos.*

Ambas partes acuerdan la creación de un grupo de trabajo compuesto por representantes de la Dirección y del Comité Intercentros, que elevará su propuesta a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a su aprobación, a fin de que por el mismo se analice y estudie los trabajos nocturnos y a turnos. Los trabajos de dicho grupo de trabajo deberán estar finalizados durante la vigencia del Convenio.

Disposición transitoria vigésima octava. *Pluses ad personam TMA, PEC y Supervisión.*

En el plazo improrrogable de 30 días a contar desde la fecha de la firma del Convenio Colectivo, la Empresa efectuará el encuadramiento de todos los trabajadores del grupo laboral de TMA en activo en un nivel de competencia.

Una vez efectuado dicho encuadramiento, se abonarán, en su caso, los complementos ad personam a continuación se señalan:

1. Plus de TMA adecuación nuevo Plus de Competencia:

Los trabajadores del grupo laboral TMA, cuya nueva adscripción a uno de los nuevos niveles de competencia básico; destacado y alto, suponga una disminución del importe de Plus de TMA que venían percibiendo a esa fecha, se les mantendrá «ad personam» la cantidad actual percibida mientras el nuevo plus de competencia de TMA de su nivel de competencia sea inferior a dicho importe.

2. Plus función de especial contenido (PEC):

Con la aplicación del nuevo ordenamiento laboral del grupo laboral de TMA se suprime la aplicación del plus función de especial contenido (PEC). No obstante lo anterior, a los trabajadores TMA fijos de plantilla que a la firma del Convenio Colectivo vinieran percibiendo este concepto, se les garantizará que si la suma de los importes que vinieran percibiendo por el PEC y el Plus de TMA fuera superior al importe que percibirán por el nuevo plus de competencia, se les mantendrá como un complemento «ad personam», no revalorizable y absorbible, la diferencia existente entre el plus de competencia y la suma de los otros dos (PEC más plus de TMA), siempre y cuando continúen realizando las funciones que dieron lugar en su momento a la percepción del PEC.

3. Plus de Función de Supervisión:

Con la aplicación del nuevo ordenamiento laboral del grupo laboral de TMA se suprime la aplicación del plus función de Supervisión. No obstante lo anterior, a los trabajadores TMA fijos de plantilla que a la firma del Convenio Colectivo vinieran percibiendo este concepto, se les garantizará que si la suma de los importes que vinieran percibiendo por el Plus de Supervisión y el Plus de TMA fuera superior al importe que percibirán por el nuevo plus de competencia, se les mantendrá como un complemento «ad personam», no revalorizable y absorbible, la diferencia existente entre el plus de competencia y la suma de los otros dos (Plus de Supervisión más plus de TMA), siempre y cuando continúen realizando las funciones que dieron lugar en su momento a la percepción del plus de supervisión.

Cada vez que se produzca un cambio en el nivel de competencia asignado al TMA, se procederá a calcular el plus ad personam que corresponda en su caso, siempre y cuando se realicen las funciones que dieron lugar en su momento a la percepción del PEC o del plus de función de supervisión.

Disposición transitoria vigésima novena. *Supresión jornadas consolidadas.*

Se suprime.

Disposición transitoria trigésima. *Indemnización por residencia.*

A partir de la entrada en vigor del XVIII Convenio queda suprimida la indemnización por residencia que regulaba el art. 132 del XVII Convenio Colectivo.

Como condición más beneficiosa, los trabajadores fijos que a 24 de Julio de 2008, fecha de la firma del XVIII Convenio, vinieran percibiendo dicha indemnización, continuarán percibiendo «ad personam» la misma según lo dispuesto en el artículo antes citado, siempre que permanezcan destinados en el mismo centro de trabajo, que da origen a su concesión. Dicha indemnización dejará de percibirse en el caso de traslado a otro centro de trabajo, salvo en los supuestos de movilidad geográfica obligatoria a los centros de trabajo de: Palma de Mallorca, Ibiza, Mahón, Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas, Sta. Cruz de la Palma, Arrecife, Fuerteventura y Melilla, en los que el trabajador mantendrá la referida condición más beneficiosa.

No obstante lo anterior, se mantendrá la misma consideración y reconocimiento «ad personam» a favor de aquellos trabajadores que no formen parte de la plantilla fija, siempre que hayan mantenido alguna relación laboral temporal con la Compañía con anterioridad al 1-1-2008. Aquellos que cumpliendo dicha condición, no estén de alta en la empresa a la fecha de la firma del Convenio, tendrán derecho a percibir la cuantía correspondiente, siempre y cuando vuelvan a ser llamados para su contratación.

No alcanzará tal reconocimiento a aquellos trabajadores con contrato temporal, que no cumplan el requisito establecido en el párrafo anterior, aun cuando estén prestando servicios a la referida fecha de firma del Convenio.

Disposición transitoria trigésima primera. *Garantías de no segregación y de proveedor preferente.*

Garantía de no segregación.

A. Aeropuertos:

Durante los años 2022, 2023 y 2024 y 2025 Iberia se compromete a no segregar, sin acuerdo con la mayoría de los representantes de los trabajadores del Comité Intercentros, el negocio de Handling, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones tanto a nivel Global como por área de negocio. Dichas condiciones consisten en el mantenimiento del nivel mínimo de rentabilidad, medido en términos de EBIT/Ingresos del negocio y considerando precios de transferencia a la Línea Aérea conforme al mercado, según los siguientes parámetros:

Años	Rentabilidad global EBIT/ingresos	Rentabilidad de la Red EBIT/ ingresos
2022, 2023, 2024 y 2025	7 %	7 %

B. Mantenimiento:

Se prorroga hasta el 31.12.2025 la garantía de no segregación establecida en el Acuerdo de Flexibilidad de la Dirección Técnica alcanzado el 12 de diciembre de 2016, del negocio o partes del negocio de Mantenimiento de la Dirección Técnica de Iberia sin el previo acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores del Comité Intercentros.

En todo caso, la garantía de no segregación expuesta en el párrafo anterior, sin la existencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores, será efectiva siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones tanto a nivel Global como por área de negocio. Dichas condiciones consisten en el mantenimiento del nivel mínimo de rentabilidad, medido en términos de EBIT/Ingresos del negocio y considerando precios de transferencia a la Línea Aérea conforme al mercado, según los siguientes parámetros:

Año	Rentabilidad global EBIT/ ingresos	Rentabilidad motores, componentes y revisión de aviones EBIT/INGRESOS
2022, 2023, 2024 y 2025	7 %	7 %

Adicionalmente, se acuerda la extensión de la excepción establecida en el segundo párrafo de dicho acuerdo y que establece textualmente lo siguiente: «No obstante, en relación con el Taller de Motores, con el propósito y la ambición de recabar nuevas oportunidades de negocio a través de la captación de nuevas licencias y clientes y con ello impulsar el desarrollo y futuro de aquél, ambas partes analizarán la articulación de la forma jurídica necesaria para propiciar la participación de otros inversores en este negocio».

Garantía de proveedor preferente:

La política intragrupo de IAG establece que cuando una Compañía del grupo IAG compita contra otra Compañía ajena al grupo para la provisión de servicios dentro del grupo, a la Compañía del grupo IAG le será reconocido el estatus de «nación más favorecida» (MFN) en esta situación (proveedor de servicios preferente), siempre que todos los factores relevantes (incluyendo precio, calidad y servicio) que se ofrezcan por la Compañía del grupo IAG lo sean en términos que sean tan buenos o mejores que aquellos ofrecidos por la Compañía ajena al grupo.

Disposición transitoria trigésima segunda. *Garantía fusión.*

Durante cinco años a partir de la fecha en que se lleve a cabo la fusión entre British Airways e Iberia, se establece lo siguiente:

1) Iberia se compromete a que la fusión con British Airways no suponga ninguna discriminación profesional de los trabajadores de Iberia, basada en el conocimiento de la lengua inglesa, sin perjuicio de los requisitos de conocimiento de idiomas necesarios que, para cada puesto de trabajo, tenga establecidos la Compañía en cada momento o de la valoración de dicho conocimiento.

2) Compromiso de que las Relaciones Laborales se mantengan a nivel nacional, no aceptando Iberia negociar acuerdos laborales que afecten conjuntamente a ambas Compañías.

Disposición transitoria trigésima tercera. *Régimen transitorio D. Técnica.*

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

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

Disposición transitoria trigésima cuarta. *Complemento variable anual no consolidable.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición transitoria trigésima quinta. *Días de presencia en la D. Aeropuertos personal fijo a tiempo completo.*

En el XXI Convenio Colectivo se acuerda modificar la regulación de los días de presencia de los trabajadores fijos a tiempo completo sujetos a Flexibilidad regulados en el Artículo 98 y a los fijos de jornada irregular previstos en el Artículo 104 y Anexo V del Convenio Colectivo, reduciendo en dos días el máximo de los días de presencia anual desde el 1 de enero de 2018 en adelante, respecto a lo que estaba previsto en el XX Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, dada la imposibilidad de reducir los días de presencia en los años 2018 y 2019, no se producirá ninguna modificación en esos años, por lo que se acumularán, excepcionalmente, los dos días relativos a esos dos años para los años 2020 y 2021. En consecuencia para 2020 y 2021, el número máximo de días de presencia se reducirá en cuatro días respecto del máximo previsto en el anterior convenio.

Disposición transitoria trigésima sexta. *Comisión para la mejora de las programaciones de jornadas y turnos de Aeropuertos.*

Se creará una comisión que analizará las áreas de mejora en la planificación y programación de jornadas y turnos del área de handling, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Esta comisión se reunirá con periodicidad trimestral.

Será una comisión paritaria. Esta Comisión se reunirá en el plazo de un mes desde la fecha de la firma del XXI Convenio Colectivo.

Disposición transitoria trigésima séptima. *Comisión on call, guardias, y bolsa de horas en D. Técnica, Dirección de Mantenimiento en Línea y Dirección Técnica del Operador.*

Al objeto de mejorar la calidad de la vida de los trabajadores de la Dirección Técnica, Dirección de Mantenimiento en Línea y Dirección Técnica del Operador y garantizar el cumplimiento de los planes de producción, se creará una comisión paritaria, que analizará los sistemas de on call y guardias de la Dirección Técnica, Dirección de Mantenimiento en Línea y Dirección Técnica del Operador, la bolsa de horas, los turnos de 12 horas y las cesiones de libranza.. En materia de bolsa de horas, la Comisión tendrá por objeto realizar las adaptaciones necesarias para su efectiva utilización, elevándose, en su caso, las propuestas resultantes para su negociación a la Comisión Negociadora.

Esta Comisión se reunirá en el plazo de un mes desde la fecha de la firma del XXII Convenio Colectivo.

Disposición transitoria trigésima octava. *Técnicos Mantenimiento Aeronáutico autorizados como Certificador B1 o B2 de avión a la fecha de firma del XXI CC.*

Aquellos Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico que estén autorizados como certificador B1 ó B2 de avión a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, pasarán a percibir a partir del 01/01/2020 la retribución correspondiente al nivel 9 cuando su nivel de progresión sea inferior a este nivel. Si la autorización como certificador B1 o B2 de avión se suspendiera o revocase, el TMA pasará a percibir la retribución que le corresponda por su nivel de progresión.

Disposición transitoria trigésima novena.

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión paritaria compuesta por representantes de la Dirección de la Empresa y del Comité Intercentros para el seguimiento de la aplicación del Ordenamiento Laboral de TMA (AQCESS) establecido mediante el XXI Convenio Colectivo. En concreto, serán sus cometidos:

- Conocer los procedimientos desarrollados por la Empresa para el normal funcionamiento del Ordenamiento Laboral AQCESS para el Grupo Profesional TMA en cuanto a su adecuación y concordancia con los principios establecidos en el XXI Convenio Colectivo.
- Conocer el Mapa de Autorizaciones y Cualificaciones requeridas a nivel de departamento/sección o taller y su evolución en el tiempo en función de las variaciones de actividad (carga de trabajo), tanto en volumen como en grado de complejidad, composición o naturaleza.
- Conocer del Mapa de Grados a nivel de departamento/sección o taller y su evolución en el tiempo en función de las variaciones de actividad, tanto en volumen como en composición o naturaleza.
- Analizar los problemas que puedan surgir en la implementación del Ordenamiento Laboral XXI CC - AQCESS.
- Conocer el plan de formación anual de la Dirección Técnica, Dirección Mantenimiento en Línea y Dirección Técnica del Operador.

Disposición transitoria cuadragésima. *Comisión billetes tarifa gratuita y con descuento.*

Se creará una comisión que analizará otra serie de medidas en materia de billetes que no supongan coste para la Compañía.

La Comisión será paritaria y estará formada por representantes de la Dirección de la Compañía y por representantes del Comité Intercentros.

Disposición transitoria cuadragésima primera.

Se suprime.

Disposición transitoria cuadragésima segunda.

Las partes son conscientes de la necesidad de adaptar la regulación convencional actual del colectivo de Grupo Superior de Gestores y Técnicos (G.S.G.T) con el objetivo de obtener un nuevo modelo que permita atender las necesidades de la empresa al igual que las inquietudes profesionales y de desarrollo del talento de las personas trabajadoras.

No obstante lo anterior, y previo al estudio del nuevo modelo, se requiere que haya una valoración de todos los puestos G.S.G.T. actuales que a fecha de la firma del XXII Convenio Colectivo siguen pendientes de definir.

Ante la premura por los concursos de handling y la firma inminente del Convenio Colectivo, las partes se comprometen a constituir una comisión de trabajo paritaria, formada por representantes de la Dirección de la Compañía y por representantes del Comité Intercentros, previa finalización de la valoración de los puestos de las personas trabajadoras que a día de hoy estén pendientes.

La valoración deberá estar realizada antes del 30 de noviembre de 2022.

Disposición final primera. *Transporte.*

El capítulo de Transporte de Personal del III Convenio Colectivo de Tierra, mantiene su vigencia en tanto no sea sustituido por una nueva regulación.

Disposición final primera bis.

En materia de transporte colectivo y, de su racionalización, se estará a lo dispuesto en los Acuerdos de 14 de marzo de 2014, 15 de abril de 2014 y del Acuerdo que al efecto se firma el 12 de diciembre de 2016.

Estas disposiciones serán de aplicación tanto a trabajadores fijos como temporales.

Disposición final segunda. *Rutas transporte.*

Con respecto al Capítulo relativo al Transporte del Personal, la Empresa ampliará las actuales líneas de transporte hasta un límite de 35 kilómetros entre cabecera y destino siempre que exista un número de usuarios no inferior a 40 personas.

Disposición final tercera. *Laudo TFS.*

Al resultar IBERIA adjudicataria de la licencia/concesión administrativa, con efectos 1-1-2016, se suprime el Laudo Arbitral para el Aeropuerto Sur de Tenerife, manteniendo ad personam los trabajadores afectados el abono de la cantidad económica que viniesen percibiendo a dicha fecha, y que figura en el Anexo I Tabla Salarial, en las mismas condiciones y no sujeta a revalorización.

Así mismo, la totalidad de la jornada deberá ser de trabajo efectivo, sin que sea posible reducirla por tiempo dedicado a transporte.

No obstante, a los trabajadores del Aeropuerto de Tenerife Norte, que fueran fijos de actividad continuada a 2 de junio de 1993, se les abonará por día lo establecido en el Laudo de Tenerife Sur, cuando presten servicios en el aeropuerto de Tenerife Sur. No será de aplicación al personal de nuevo ingreso a partir del 2 de junio de 1993 o en caso de traslado voluntario.

Disposición final cuarta. *Transporte Murcia.*

Transporte Aeropuerto Murcia.

Los trabajadores Fijos de Actividad Continuada, con destino en el Aeropuerto de Murcia, sujetos a jornada especial, es decir, que realicen dos viajes de ida y dos viajes de vuelta en el día desde Murcia/Ciudad al Aeropuerto, tendrán derecho al siguiente tratamiento:

Percibirán la cantidad establecida a tal efecto en el Anexo I, por día de asistencia al trabajo de indemnización y una hora por el concepto de transporte. Los trabajadores que en la actualidad están percibiendo cantidades superiores o aquellos que no realizan el transporte al Aeropuerto desde Murcia/Ciudad, mantendrán a título personal las condiciones actuales.

Disposición final quinta.

Las normas del presente Convenio anulan y sustituyen todas las disposiciones anteriores de carácter reglamentario o convencional que se encuentren reguladas en el mismo.

Quedará sin vigor y derogado todo aquello de lo regulado en el presente Convenio Colectivo con carácter específico para la Dirección Técnica, que se oponga a lo contemplado en el Acuerdo de 12 de diciembre de 2016.

Disposición final sexta. *IV Acuerdo de formación (BOE de 27 de marzo de 2006).*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo de Formación, publicado en el BOE de 27.03.2006, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio.

Ambas partes asumen la realización y el impulso permanente de los objetivos de formación contemplados en el Plan Estratégico de Formación de IBERIA, garantizando su continuidad y la elaboración de programas Anuales de Formación Continua de cada área de negocio integrados y coherentes con el mismo.

En caso de existencia de solicitudes de permisos individuales de formación será competente la Comisión Paritaria Sectorial del Transporte Aéreo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.c del IV Acuerdo de Formación.

Disposición final séptima. *Apéndice.*

El Apéndice del XXII Convenio Colectivo, formará, en su totalidad, parte integrante del XXII Convenio Colectivo.

Disposición final octava. *Información a los trabajadores.*

Las comunicaciones de IBERIA con sus trabajadores de Tierra tales como nóminas, circulares, notas informativas, etc. se pueden realizar a través de IBNET o aplicación de Iberia y/o correo corporativo.

Asimismo se podrán realizar a través de aquellos otros medios/soportes que las nuevas tecnologías permitan previa información y consulta al Comité Intercentros.

Disposición adicional primera.

A efectos de lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores y, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3.3. del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) y en su Reglamento de Desarrollo, las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho Acuerdo y a su Reglamento.

Disposición adicional segunda.

Los acuerdos que se adopten por las distintas comisiones de trabajo creadas al amparo del presente Convenio y que supongan una modificación del mismo, deberán ser ratificados, en su caso, por la Comisión Negociadora para su inclusión en el texto de dicho Convenio.

Disposición adicional tercera. *Medidas específicas adicionales trabajadores Dirección Aeropuertos.*

Para el caso de que IBERIA resulte adjudicataria de las licencias/concesiones administrativas en los Aeropuertos que se señalan a continuación, se aplicarán, en el ámbito de la Dirección de Aeropuertos, las Medidas Específicas indicadas seguidamente a todas las personas trabajadoras que presten servicios en ellos.

Los Aeropuertos a los que se aplicarán las Medidas Específicas Adicionales son los siguientes:

1. Aeropuertos en los que a la firma del XXII Convenio Colectivo Iberia presta el servicio de Handling: Aeropuertos de Las Palmas, Tenerife Norte y Sur, Málaga, Palma de Mallorca, Girona y Reus.
2. Asimismo, estas Medidas Específicas se aplicarán al resto de Aeropuertos en los que a la firma del XXII Convenio Colectivo IBERIA no presta servicios, en caso de que IBERIA sea adjudicataria de las licencias/concesiones de AENA.

Términos de aplicación de las medidas específicas:

1. Régimen específico de abono en la Dirección de Aeropuertos de la Prima de Productividad (artículo 123 XXII Convenio Colectivo), y de la gratificación cierre de ejercicio (artículo 135 XXII Convenio Colectivo) aeropuertos Las Palmas, Tenerife Norte y Sur, Málaga, Palma de Mallorca, Girona y Reus.

Prima de productividad:

Conforme a lo previsto en el presente convenio colectivo, el personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1961, consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y el

premio de antigüedad que se perciba según lo fijado en el convenio (artículo 123 del XXII C. Colectivo).

Sin embargo, para el caso de que Iberia resulte adjudicataria de las licencias/concesiones administrativas en los Aeropuertos de Las Palmas, Tenerife Norte y Sur, Málaga, Palma de Mallorca, Girona y Reus, se aplicará, en relación con el abono de dicha prima de productividad, lo establecido en esta Disposición Adicional.

De este modo, para los años 2024 y 2025, con efectos 1 de enero de cada año, se procederá, en su caso, al abono de la prima de productividad señalada en el artículo 123 en esos aeropuertos, en el momento que corresponda, en función de las escalas reflejadas a continuación, referenciadas al EBIT/Ingresos del año anterior del centro de trabajo en el que se presten los servicios (ver tabla adjunta a continuación de Gratificación Cierre Ejercicio).

Gratificación Cierre de Ejercicio:

Conforme a lo previsto en el presente convenio colectivo, anualmente se concederá una gratificación por cierre de ejercicio, consistente en el importe correspondiente a 30 días de sueldo base, prima de productividad, complemento transitorio y antigüedad, o parte proporcional en su caso, sobre la tabla salarial vigente al cierre del ejercicio. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de abril (artículo 135 del XXII C. Colectivo).

Sin embargo, para el caso de que IBERIA resulte adjudicataria de las licencias/concesiones administrativas en los Aeropuertos de Las Palmas, Tenerife Norte y Sur, Málaga, Palma de Mallorca, Girona y Reus, el abono de dicha gratificación se realizará con arreglo a lo establecido en la presente disposición adicional.

De este modo, las gratificaciones de cierre de ejercicio devengadas en los años 2023, 2024 y 2025, se abonarán, en el momento que corresponda, con arreglo a las siguientes escalas, referenciadas al EBIT/Ingresos del año de devengo de cada centro de trabajo:

Tabla abonos Paga número 15 (Gratificación Cierre Ejercicio) y Pago Prima Productividad:

EBIT/Ingresos	Pago 15. ^a / Gratificación Cierre Ejercicio	Pago Prima Productividad
≤ 6	0,00%	81,25%
-6 a -4	0,00%	87,50%
-4 a -2	0,00%	100%
-2 a 0	25,00%	100%
0 a 1,5	50,00%	100%
1,5 a 3	75,00%	100%
>3	100,00%	100%

No obstante lo anterior, de conformidad con lo acordado por la Comisión Negociadora del XXII Convenio Colectivo, en su Acta n.º20 de 14 de noviembre de 2022, las medidas anteriormente establecidas para los aeropuertos de Las Palmas, Tenerife Norte y Sur, Málaga, Palma de Mallorca, Girona y Reus, únicamente se aplicarán en caso de que las citadas medidas se hayan aceptado por parte de los Comités u órganos de representación de cada aeropuerto, con fecha límite del 18 de noviembre de 2022.

2. Aplicabilidad de esta Disposición Adicional al resto de aeropuertos en los que a la firma del XXII Convenio Colectivo Iberia no presta servicios, en caso de que IBERIA sea adjudicataria de las licencias/concesiones de AENA.

Se aplicarán estas Medidas en el resto de aeropuertos en los que a la firma del XXII Convenio Colectivo Iberia no presta servicios en el área de Handling, dada la necesidad de asegurar la rentabilidad del negocio, en caso de que IBERIA sea adjudicataria de las licencias/concesiones de AENA.

Lo anterior sin perjuicio del cumplimiento por parte de Iberia de las garantías ad personam que puedan corresponder a los trabajadores que sean incorporados en proceso de subrogación en dichos aeropuertos.

Las previsiones anteriormente indicadas, entrarán en vigor y serán de aplicación inmediata una vez resulte Iberia adjudicataria de las licencias/concesiones administrativas indicadas.

Será así en todo caso en los aeropuertos en los que a la firma del XXII Convenio Colectivo Iberia no presta servicios, y en el caso de los Aeropuertos Las Palmas, Tenerife Norte y Sur, Málaga, Palma de Mallorca, Girona y Reus.

ANEXOS

Anexo I. Tabla Salarial y demás conceptos retributivos.

Anexo II. Incentivos G.S.G.T.

Anexo III. Turnos básicos.

Anexo IV. Cuantías máximas por categoría de los distintos pluses para los colectivos de T.M.A., Administrativos, Servicios Auxiliares, T.M.E.T, T.E.M.S.I.T., T.M.I, Técnicos Proceso de Datos y Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico.

Anexo V. Direcciones a nivel de Unidad o Aeropuertos donde se podrá aplicar la jornada irregular y el régimen específico de trabajo y descansos.

Anexo VI. Base de cotización al Fondo Solidario Interno y al Fondo Social de Tierra.

Anexo VII. Acuerdo Licencias Handling.

ANEXO I

Tabla Salarial y demás conceptos retributivos

A) Efectividad 1 enero 2022

El Sueldo Base de cada categoría, la Prima de Productividad y el Complemento Transitorio que componen la Tabla Salarial, se fijan en las siguientes cuantías:

TABLA SALARIAL

Nivel	Sueldo base	Prima Productividad	Complemento Transitorio	Totales	Remunerac. anual*
1F	451,14	112,79	437,51	1.001,44	14.020,16
1E	469,60	117,40	427,67	1.014,67	14.205,38
1D	477,67	119,42	463,24	1.060,33	14.844,62
1C	497,23	124,31	452,82	1.074,36	15.041,04
1B	504,19	126,05	488,96	1.119,20	15.668,80
1A	524,83	131,21	478,01	1.134,05	15.876,70
1	530,73	132,68	514,71	1.178,12	16.493,68
2	541,54	135,39	509,47	1.186,40	16.609,60

* Cantidad en euros.

Nivel	Sueldo base	Prima Productividad	Complemento Transitorio	Totales	Remunerac. anual*
3	552,47	138,12	503,15	1.193,74	16.712,36
4B	521,49	130,37	431,93	1.083,79	15.173,06
4A	550,46	137,62	455,92	1.144,00	16.016,00
4	579,43	144,86	479,92	1.204,21	16.858,94
5	612,81	153,20	461,33	1.227,34	17.182,76
6	663,30	165,83	441,27	1.270,40	17.785,60
7	699,59	174,90	426,30	1.300,79	18.211,06
8	746,32	186,58	438,95	1.371,85	19.205,90
9	786,35	196,59	460,01	1.442,95	20.201,30
10	824,54	206,14	481,20	1.511,88	21.166,32
11	872,21	218,05	478,09	1.568,35	21.956,90
12	917,95	229,49	475,68	1.623,12	22.723,68
13	992,91	248,23	452,87	1.694,01	23.716,14
14	1.086,90	271,73	463,77	1.822,40	25.513,60
15	1.158,85	289,71	500,97	1.949,53	27.293,42
16	1.199,14	299,79	506,49	2.005,42	28.075,88
17	1.287,60	321,90	522,44	2.131,94	29.847,16
18	1.311,15	327,79	555,63	2.194,57	30.723,98
19	1.408,66	352,17	631,26	2.392,09	33.489,26
20	1.496,11	374,03	760,50	2.630,64	36.828,96
21	1.485,71	371,43	774,50	2.631,64	36.842,96
22	1.540,44	385,11	799,48	2.725,03	38.150,42
23	1.599,52	399,88	887,08	2.886,48	40.410,72
24	1.662,43	415,61	969,83	3.047,87	42.670,18

* Cantidades en euros.

Esta remuneración anual corresponde a 14 pagas y para el año 2023 se añadirá una mensualidad con las claves que componen la decimoquinta paga según retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022. (Gratificación fin de ejercicio.)

1. Los abonos por Comida, Cena y Desayuno serán los siguientes:

Comida o Cena: 6,86.

Desayuno: 2,13.

2. Las Gratificaciones por Taquigrafía o Estenotipia y por Idiomas quedan fijadas en las siguientes cantidades:

- a) Taquigrafía o Estenotipia: 35,79.
- b) 1. Lenguas no Latinas.

Personal que usualmente interpr.bibliografía técnica o comercial: 26,07.

Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxicousual: 36,50.

Personal que escribe y habla con Fluidez: 44,33.

2. Lenguas Latinas.

Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial: 19,55.

Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con fluidez: 27,36.

Personal que escribe y habla con Fluidez: 33,23.

3. La percepción por Jornada Fraccionada se fija en 208,22 mensuales en 14 pagas.

4. El Plus de Turnicidad queda establecido de la siguiente forma:

Por dos turnos distintos efectivamente realizados al mes con una sola semana en uno de ellos: 33,37.

Por dos turnos distintos efectivamente realizados en el mes: 89,07.

Por tres turnos distintos efectivamente realizados en el mes: 111,30.

Por cuatro turnos distintos efectivamente realizados en el mes: 133,52.

La cantidad que se abona por un cambio de turno se establece en: 7,81.

La cantidad que se abona por dos cambios de turno se establece en: 15,64.

5. Las cantidades que se abonan por el concepto de Disponibilidad se fijan en las siguientes cuantías:

Grado 1: 171,86.

Grado 2: 148,46.

Grado 3: 132,81.

6. La compensación de transporte por asistencia al servicio de «madrugue» se fija en 7,92.

La compensación económica adicional en concepto de dieta de «madrugue» se fija en 6,86.

Adicionalmente la compensación económica adicional en concepto de dieta de «madrugue» con inicio entre las 03:00 y las 05:59, se fija en 6,86.

7. Las cuantías de los incentivos del Grupo Superior de Gestores y Técnicos quedan fijadas como sigue:

Nivel	Categoría	Euros/mes
24	GSGT 1A	518,74
23	GSGT 2A	480,80
22	GSGT 3A	480,80
21	GSGT 4A	442,80
20	GSGT 5A	404,81
19	GSGT 6A	366,89
18	GSGT 1B	328,89
17	GSGT 2B	290,87
16	GSGT 3B	273,12
15	GSGT 1C	253,53
14	GSGT 2C	229,40
13	GSGT 3C	205,21
12	GSGT 4C	181,08

8. El nivel de dieta nacional queda fijado en la cantidad y por los conceptos que a continuación se indica:

Comida	Cena	Gastos de bolsillo	Total
21,89	21,89	12,49	56,27

9. La cuantía de la Prima de Vuelo se fija en 24,39.
10. La indemnización por Plus de Distancia se fija por Km en 0,027887.
11. Los trabajadores fijos de actividad continuada con destino en el Aeropuerto de Murcia percibirán la cantidad de 6,54 por día de asistencia al trabajo de conformidad con la Disposición Final IV y como compensación a todos los desplazamientos que pudieran realizar al Aeropuerto.
12. Las cantidades que actualmente se vienen abonando como consecuencia del Laudo Arbitral para el Aeropuerto de Tenerife Sur por cada día de asistencia al trabajo serán de 16,91 para los trabajadores a tiempo completo y de 12,81 para los trabajadores a tiempo parcial.
13. Las cantidades que se abonan por el concepto de plus de función para los distintos colectivos quedan fijadas en:
- Administrativos:
 - Categoría de Mando: 139,86.
 - Categoría Ejecución/Supervisión: 99,31.
 - Puestos de Especial Contenido: 108,68.
 - Técnicos MET:
 - Categoría de Mando: 139,86.
 - Categoría Ejecución/Supervisión: 99,31.
 - Servicios Auxiliares:
 - Categoría de Mando: 139,86.
 - Categoría Ejecución/Supervisión: 99,31.
 - TMA:
 - TMA Jefe: 139,86.
 - TMA Ejecución/Supervisión en Función de supervisión: 99,31.
 - TMA Ejecución/Supervisión en Puestos de especial contenido: 108,68.
 - AMA:
 - Categoría Ejecución/Supervisión: 99,31.
 - TMI:
 - Categoría de Mando: 139,86.
 - Categoría Ejecución/Supervisión: 99,31.
 - TEMSIT:
 - TEMSIT Jefe: 139,86.
 - TEMSIT ejec/superv. en función de Supervisión: 99,31.
 - TEC. P. Datos:
 - Jefe Productos: 139,86.
 - Analista programador en función de supervisión: 99,31.

14. Las cantidades que se abonan por el concepto de plus de área para los colectivos de Administrativos y Servicios Auxiliares se fijan en:

– Administrativos:

Area Atención al cliente y Despacho de Aviones: 143,85.
Area Administración General: 89,52.

– Servicios Auxiliares:

Area Servicios Aeroportuarios: 98,56.
Area Servicios Generales: 62,34.

15. El plus de mantenimiento el línea se fija en: 36,23.

16. El plus de especialidad queda establecido en:

TMA Avionico (*): 126,75.
TMA Mecánico (*): 126,75.
TMA Estructura (*): 99,59.
TMA Electromecánica (*): 99,59.
TMA Máquinas (*): 99,59.
TMA Soldadura (*) 99,59.
TMA Galvanotecnia (*): 81,50.
TMA Materiales Plásticos (*): 81,50.
TMA Pintura (*): 81,50.
Técnicos MET Electromecánica: 99,59.
Técnicos MET Estructuras-Carrocerías: 99,59.
TMI Especialidad Electro-mecánica Instalaciones: 99,59.
TEMSIT: 108,68.
Técnicos Proceso Datos: 126,75.

(*) Este plus es incompatible con la percepción del Plus TMA.

17. El plus de salida de aviones se fija en 36,23.

18. El plus de asistencia se fija en 61,18.

19. La gratificación plus de jornada irregular en aeropuertos con 215 días año se fija en 171,86.

La gratificación plus jornada irregular en aeropuertos con 216 y 229 días año se fija en 198,07.

La gratificación plus jornada irregular en aeropuertos con 230 y 234 días año se fija en 213,82.

Plus jornada irregular diario se fija en 6,86.

20. Gratificación Interrupción Jornada Fraccionada, interrupción jornada irregular, dos periodos horarios FACTP.

Aeropuertos por periodo superior a 2 horas: 12,81.

En Aeropuerto Las Palmas: 14,51.

En Aptos Tenerife Sur, Oviedo, Murcia: 17,10.

21. Complemento Plus Area Grupo Esp.Conductores: 12,74.

OTTFD Dirección Material: 25,48.

Complemento Plus Area Mantenimiento: 26,84.

22. Plus adicional: 59,53.

23. 2 periodos horarios igual o inferior 2 horas: 9,30.

2 periodos horarios interrupción superior 2 horas: 12,81.

24. Asistencia a cursos de formación (fuera jornada): 8,56.

Indemnización por día asistencia en Aeropuertos o zona industrial: 4,37.

Indemnización por día asistencia en locales ubicados en ciudad: 1,63.

25. Plus Grado TMA:

G1 165,17.
G2 197,31.
G3 292,58.
G4 464,04.
G5 554,75.

26. Redistribución jornada TMA (día): 54,07.

Redistribución de jornada AMA (día): 36,00.

27. Trabajo en libranza de festivos TMA: 180,04.

Trabajo en libranza de festivos AMA: 136,17.

28. Turno Fijo de Noche de D. Mantenimiento: 157,55.

29. Plus de FACTP: 117,26.

30. Remuneración por jornada completa de 8 horas Los días 25 de diciembre y 1 de enero (toda la Jornada laboral) y los días 24 y 31 de Diciembre (desde las 17:00 hasta las 24:00): 56,26.

31. Plus Auxiliar Mantenimiento Aeronáutico: 130,76.

32. Plus Flexibilidad D. Aeropuertos.

G1 171,86.
G2 148,46.
G3 132,81.
G4 89,07.

Adicional Temporada B: 26,19.

33. Plus Flexibilidad del horario (hasta 12 horas) jornada continuada: 23,98.

34. Plus Flexibilidad D. Mantenimiento.

G1 148,46.

G2 171,86.

35. Prolongación Jornada D. Mantenimiento (Bolsa Horas).

TMA 19,35 €/hora.

AMA 12,52 €/hora.

AGSA 12,52 €/hora.

ADMVO 14,82 €/hora.

36. Bolsa Horas D. Mantenimiento: Cambio en día de Libranza.

TMA 25,07 €/hora.

AMA 17,10 €/hora.

AGSA 17,10 €/hora.

ADMVO 19,35 €/hora.

37. Bolsa Horas D. Mantenimiento: Cambio en día Festivo.

TMA 26,19 €/hora.

AMA 17,10 €/hora.

AGSA 17,10 €/hora.

ADMVO 19,35 €/hora.

38. Requerimiento fuera del Centro de Trabajo D. Mantenimiento: 58,57.

39. Plus Dirección Aeropuertos (Plus DA): 19,30.

40. Plus Dirección Técnica (Plus DT): 19,30.

41. Plus Área Corporativa y Línea Aérea: 57,66.

42. Plus Fijo Discontinuo Clave 117: 170,14

43. Tabla Salario Hora/Base:

Efectividad 1 enero 2022

El Salario hora/base para los distintos niveles se establece en las siguientes cantidades, junto a las cuales se hace constar también el incremento adicional que corresponde por cada 3 años de antigüedad que se tengan acreditados:

Tabla salario hora

Nivel	Salario hora/base	Incremento por cada trienio
1F	2,166491	0,142296
1E	2,268600	0,152851
1D	2,293933	0,150666
1C	2,402049	0,161842
1B	2,421374	0,159034
1A	2,535496	0,170833
1	2,548814	0,167405
2	2,578615	0,169472
3	2,668943	0,179823
4B	2,577302	0,170037
4A	2,720486	0,179484
4	2,863669	0,188930
5	3,043577	0,202260
6	3,328377	0,224778
7	3,523017	0,239100
8	3,778265	0,256986
9	4,018027	0,275282
10	4,213082	0,291507
11	4,482818	0,311128
12	4,752719	0,331249
13	5,202441	0,363536
14	5,742486	0,401124
15	6,147174	0,433412
16	6,387101	0,454193
17	6,926985	0,491699
18	7,076751	0,503786
19	7,646438	0,548905
20	8,231027	0,592373
21	8,381130	0,603552
22	8,762467	0,634179
23	9,175844	0,664896

Nivel	Salario hora/base	Incremento por cada trienio
24	9,550557	0,694867

B) *Efectividad 1 de enero de 2023*

El Sueldo Base de cada categoría, la Prima de Productividad y el Complemento Transitorio, que componen la Tabla Salarial, se fijan en las siguientes cuantías:

Tabla salarial

Nivel	Sueldo base	Prima Productividad	Complemento Transitorio	Totales	Remunerac. anual *
1F	460,16	115,04	446,26	1.021,46	14.300,44
1E	478,99	119,75	436,22	1.034,96	14.489,44
1D	487,22	121,81	472,50	1.081,53	15.141,42
1C	507,17	126,79	461,88	1.095,84	15.341,76
1B	514,27	128,57	498,74	1.141,58	15.982,12
1A	535,33	133,83	487,57	1.156,73	16.194,22
1	541,34	135,34	525,00	1.201,68	16.823,52
2	552,37	138,09	519,66	1.210,12	16.941,68
3	563,52	140,88	513,21	1.217,61	17.046,54
4B	531,92	132,98	440,57	1.105,47	15.476,58
4A	561,47	140,37	465,04	1.166,88	16.336,32
4	591,02	147,76	489,52	1.228,30	17.196,20
5	625,07	156,27	470,56	1.251,90	17.526,60
6	676,57	169,14	450,10	1.295,81	18.141,34
7	713,58	178,40	434,83	1.326,81	18.575,34
8	761,25	190,31	447,73	1.399,29	19.590,06
9	802,08	200,52	469,21	1.471,81	20.605,34
10	841,03	210,26	490,82	1.542,11	21.589,54
11	889,65	222,41	487,65	1.599,71	22.395,94
12	936,31	234,08	485,19	1.655,58	23.178,12
13	1.012,77	253,19	461,93	1.727,89	24.190,46
14	1.108,64	277,16	473,05	1.858,85	26.023,90
15	1.182,03	295,51	510,99	1.988,53	27.839,42
16	1.223,12	305,78	516,62	2.045,52	28.637,28
17	1.313,35	328,34	532,89	2.174,58	30.444,12
18	1.337,37	334,34	566,74	2.238,45	31.338,30
19	1.436,83	359,21	643,89	2.439,93	34.159,02
20	1.526,03	381,51	775,71	2.683,25	37.565,50
21	1.515,42	378,86	789,99	2.684,27	37.579,78

* Cantidadas en euros.

Nivel	Sueldo base	Prima Productividad	Complemento Transitorio	Totales	Remunerac. anual *
22	1.571,25	392,81	815,47	2.779,53	38.913,42
23	1.631,51	407,88	904,82	2.944,21	41.218,94
24	1.695,68	423,92	989,23	3.108,83	43.523,62

* Cantidades en euros.

Esta remuneración anual corresponde a 14 pagas y para el año 2024 se añadirá una mensualidad con las claves que componen la decimoquinta paga según retribuciones vigentes a 31/12/2023. (Gratificación Fin de Ejercicio.)

A partir del año 2025 se le añadirá a la remuneración anual una mensualidad de la tabla existente al 31 de diciembre del año anterior (Gratificación Fin de Ejercicio).

1. Los abonos por comida, cena y desayuno serán los siguientes:

Comida o Cena: 7,00.

Desayuno: 2,17.

2. Las Gratificaciones por Taquigrafía o Estenotipia y por Idiomas quedan fijadas en las siguientes cantidades:

- a) Taquigrafía o Estenotipia: 36,51.
- b) 1. Lenguas no Latinas:

Personal que usualmente interpr.bibliografía técnica o comercial: 26,59.

Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxicousual: 37,23.

Personal que escribe y habla con Fluidez: 45,22.

2. Lenguas Latinas:

Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial: 19,94.

Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con fluidez: 27,91.

Personal que escribe y habla con Fluidez: 33,89.

3. La percepción por Jornada Fraccionada se fija en 212,38 mensuales en 14 pagas.

4. El Plus de Turnicidad queda establecido de la siguiente forma:

Por dos turnos distintos efectivamente realizados al mes con una sola semana en uno de ellos: 34,04.

Por dos turnos distintos efectivamente realizados en el mes: 90,85.

Por tres turnos distintos efectivamente realizados en el mes: 113,53.

Por cuatro turnos distintos efectivamente realizados en el mes: 136,19.

La cantidad que se abona por un cambio de turno se establece en: 7,97.

La cantidad que se abona por dos cambios de turno se establece en: 15,95.

5. Las cantidades que se abonan por el concepto de Disponibilidad se fijan en las siguientes cuantías:

Grado 1: 175,30.

Grado 2: 151,43.

Grado 3: 135,47.

6. La compensación de transporte por asistencia al servicio de «madrugue» se fija en 8,08.

La compensación económica adicional en concepto de dieta de «madrugue» se fija en 7,00.

Adicionalmente la compensación económica adicional en concepto de dieta de «madrugue» con inicio entre las 03:00 y las 05:59, se fija en 7,00.

7. Las cuantías de los incentivos del Grupo Superior de Gestores y Técnicos quedan fijadas como sigue:

Nivel	Categoría	Euros/mes
24	GSGT 1A	529,11
23	GSGT 2A	490,42
22	GSGT 3A	490,42
21	GSGT 4A	451,66
20	GSGT 5A	412,91
19	GSGT 6A	374,23
18	GSGT 1B	335,47
17	GSGT 2B	296,69
16	GSGT 3B	278,58
15	GSGT 1C	258,60
14	GSGT 2C	233,99
13	GSGT 3C	209,31
12	GSGT 4C	184,70

8. El nivel de dieta nacional queda fijado en la cantidad y por los conceptos que a continuación se indica:

Comida	Cena	Gastos de bolsillo	Total
22,33	22,33	12,74	57,40

9. La cuantía de la Prima de Vuelo se fija en 24,88.

10. La indemnización por Plus de Distancia se fija por Km en 0,027887.

11. Los trabajadores fijos de actividad continuada con destino en los Aeropuertos de Murcia percibirán la cantidad de 6,67 por día de asistencia al trabajo de conformidad con la Disposición Final IV y como compensación a todos los desplazamientos que pudieran realizar al Aeropuerto.

12. Las cantidades que actualmente se vienen abonando como consecuencia del Laudo Arbitral para el Aeropuerto de Tenerife Sur por cada día de asistencia al trabajo serán de 17,25 para los trabajadores a tiempo completo y de 13,07 para los trabajadores a tiempo parcial.

13. Las cantidades que se abonan por el concepto de plus de función para los distintos colectivos quedan fijadas en:

– Administrativos:

Categoría de Mando 142,66.

Categoría Ejecución/Supervisión 101,30.

Puestos de Especial Contenido 110,85.

– Técnicos MET:

Categoría de Mando 142,66.

Categoría Ejecución/Supervisión 101,30.

– Servicios Auxiliares:

Categoría de Mando 142,66.

Categoría Ejecución/Supervisión 101,30

– TMA:

TMA Jefe 142,66.

TMA Ejecución /Supervisión en Función de supervisión 101,30.

TMA Ejecución / Supervisión en Puestos de especial contenido 110,85.

– AMA:

Categoría Ejecución/Supervisión 101,30.

– TMI:

Categoría de Mando 142,66.

Categoría Ejecución/Supervisión 101,30.

– TEMSIT:

TEMSIT Jefe 142,66.

TEMSIT ejec/superv. en función de Supervisión 101,30.

– TEC. P. Datos:

Jefe Productos 142,66.

Analista Programador en función de supervisión 101,30.

14. Las cantidades que se abonan por el concepto de plus de área para los colectivos de Administrativos y Servicios Auxiliares se fijan en:

– Administrativos:

Area Atención al cliente y Despacho de Aviones 146,73.

Area Administración General 91,31.

– Servicios Auxiliares:

Area Servicios Aeroportuarios 100,53.

Area Servicios Generales 63,59.

15. El plus de mantenimiento el línea se fija en: 36,95.

16. El plus de especialidad queda establecido en:

TMA Avionico (*) 129,29.

TMA Mecánico (*) 129,29.

TMA Estructura (*) 101,58.

TMA Electromecánica (*) 101,58.

TMA Máquinas (*) 101,58.

TMA Soldadura (*) 101,58.

TMA Galvanotecnia (*) 83,13.

TMA Materiales Plásticos (*) 83,13.

TMA Pintura (*) 83,13.

Técnicos MET Electromecánica 101,58.

Técnicos MET Estructuras- Carrocerías 101,58.

TMI Especialidad Electro-mecánica Instalaciones 101,58.

TEMSIT 110,85.

Técnicos Proceso Datos 129,29.

(*) Este plus es incompatible con la percepción del Plus TMA.

17. El plus de salida de aviones se fija en 36,95.
18. El plus de asistencia se fija en 62,40.
19. La gratificación plus de jornada irregular en aeropuertos con 215 días año se fija en 175,30.

La gratificación plus jornada irregular en aeropuertos con 216 y 229 días año se fija en 202,03.

La gratificación plus de jornada irregular en aeropuertos con 230 y 234 días año se fija en 218,10.

Plus jornada irregular diario se fija en 7,00.

20. Gratificación Interrupción Jornada Fraccionada, interrupción jornada irregular, dos periodos horarios FACTP.

Aeropuertos por periodo superior a 2 horas: 13,07.

En Aeropuerto Las Palmas: 14,80.

En Aptos Tenerife Sur, Oviedo, Murcia: 17,44.

21. Complemento Plus Area Grupo Esp. Conductores 12,74.

OTTFD Dirección Material: 25,48.

Complemento Plus Area Mantenimiento: 26,84.

22. Plus Adicional 60,72.

23. 2 periodos horarios igual o inferior 2 horas: 9,49.

2 periodos horarios interrupción superior 2 horas: 13,07.

24. Asistencia a cursos de formación (fuera jornada): 8,73.

Indemnización por día asistencia en Aeropuertos o zona industrial 4,46.

Indemnización por día asistencia en locales ubicados en ciudad: 1,66.

25. Plus Grado TMA.

G1 168,47.

G2 201,26.

G3 298,43.

G4 473,32.

G5 565,85.

26. Redistribución jornada TMA (día): 55,15.

Redistribución de jornada AMA (día): 36,72.

27. Trabajo en libranza de festivos TMA: 183,64.

Trabajo en libranza de festivos AMA: 138,89.

28. Turno Fijo de Noche de D. Mantenimiento: 160,70.

29. Plus de FACTP: 119,61.

30. Remuneración por jornada completa de 8 horas Los días 25 de diciembre y 1 de enero (toda la Jornada laboral) y los días 24 y 31 de diciembre (desde las 17:00 hasta las 24:00): 57,39.

31. Plus Auxiliar Mantenimiento Aeronáutico: 133,38.

32. Plus Flexibilidad D. Aeropuertos.

G1 175,30.

G2 151,43.

G3 135,47.

G4 90,85.

33. Plus Flexibilidad del horario (hasta 12 horas) jornada continuada 24,46.
34. Plus Flexibilidad D. Mantenimiento.

G1 151,43.

G2 175,30.

35. Prolongación Jornada D. Mantenimiento (Bolsa Horas)

TMA 19,74 € /hora.

AMA 12,77 € /hora.

AGSA 12,77 € /hora.

ADMVO 15,12 € /hora.

36. Bolsa Horas D. Mantenimiento: Cambio en día de Libranza.

TMA 25,57 € /hora.

AMA 17,44 € /hora.

AGSA 17,44 € /hora.

ADMVO 19,74 € /hora.

37. Bolsa Horas D. Mantenimiento: Cambio en día Festivo

TMA 26,71 € /hora.

AMA 17,44 € /hora.

AGSA 17,44 € /hora.

ADMVO 19,74 € /hora.

38. Requerimiento fuera del Centro de Trabajo D. Mantenimiento 59,74.

39. Plus Dirección Aeropuertos (Plus DA) 19,69.

40. Plus Dirección Técnica (Plus DT) 19,69.

41. Plus Área Corporativa y Línea Aérea 58,81.

42. Plus Fijo Discontinuo Clave 117 173,54.

43. Tabla Salario Hora/Base.

El Salario hora/base para los distintos niveles se establece en las siguientes cantidades, junto a las cuales se hace constar también el incremento adicional que corresponde por cada 3 años de antigüedad que se tengan acreditados:

Tabla salario hora

Nivel	Salario hora/base	Incremento por cada trienio
1F	2,209821	0,145142
1E	2,313972	0,155908
1D	2,339812	0,153679
1C	2,450090	0,165079
1B	2,469801	0,162215
1A	2,586206	0,174250
1	2,599790	0,170753
2	2,630187	0,172861
3	2,722322	0,183419
4B	2,628848	0,173438
4A	2,774895	0,183074

Nivel	Salario hora/base	Incremento por cada trienio
4	2,920942	0,192709
5	3,104449	0,206305
6	3,394945	0,229274
7	3,593477	0,243882
8	3,853830	0,262126
9	4,098388	0,280788
10	4,297344	0,297337
11	4,572474	0,317351
12	4,847773	0,337874
13	5,306490	0,370807
14	5,857336	0,409146
15	6,270117	0,442080
16	6,514843	0,463277
17	7,065525	0,501533
18	7,218286	0,513862
19	7,799367	0,559883
20	8,395648	0,604220
21	8,548753	0,615623
22	8,937716	0,646863
23	9,359361	0,678194
24	9,741568	0,708764

C) Tabla equivalencias horas perentorias. Año 2022 (a partir del 18-10-2022)

Horas perentorias Agentes de Servicios Auxiliares 2022 (a partir de 18-10-2022)

Años progresión	Niveles Progresión CC Sector	Precio CC sector equivalencia AGSA- opción cobrar	Precio CC sector equivalencia AGSA- opción librar
Año 1.	Nivel 1	17,00 €	12,75 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	20,14 €	15,11 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	20,74 €	15,56 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	21,16 €	15,87 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	21,57 €	16,18 €

Años progresión	Niveles Progresión CC Sector	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción librar
Año 11.	Nivel 6	22,44 €	16,83 €
Año 12.			
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	23,33 €	17,50 €

Horas perentorias Agentes Administrativos 2022 (a partir de 18-10-2022)

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia advos-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia Advos-opción librar
Año 1.	Nivel 1	17,17 €	12,88 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	20,34 €	15,26 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	20,95 €	15,71 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	21,37 €	16,03 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	21,78 €	16,34 €
Año 11.			
Año 12.	Nivel 6	22,66 €	17,00 €
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	23,56 €	17,67 €

Horas perentorias auxiliares de mantenimiento aeronáutico 2022 (a partir de 18-10-2022)

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia agsa-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia agsa-opción librar
Año 1.	Nivel 1	17,00 €	12,75 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	20,14 €	15,11 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	20,74 €	15,56 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	21,16 €	15,87 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	21,57 €	16,18 €

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia agsa-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia agsa-opción librar
Año 11.	Nivel 6	22,44 €	16,83 €
Año 12.			
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	23,33 €	17,50 €

Horas perentorias técnicos de mantenimiento aeronáutico 2022 (a partir de 18-10-2022)

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia advos-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia advos-opción librar
Año 1.	Nivel 1	17,17 €	12,88 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	20,34 €	15,26 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	20,95 €	15,71 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	21,37 €	16,03 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	21,78 €	16,34 €
Año 11.			
Año 12.	Nivel 6	22,66 €	17,00 €
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	23,56 €	17,67 €

Horas perentorias grupo superior de Gestores y Técnicos 2022 (a partir de 18-10-2022)

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia GSGT-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia GSGT-Opción librar
Año 1.	Nivel 1	26,23 €	19,67 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	26,28 €	19,71 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	27,06 €	20,30 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	27,61 €	20,71 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	28,15 €	21,11 €

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia GSGT- opción cobrar	Precio CC sector equivalencia GSGT- Opción librar
Año 11.	Nivel 6	29,27 €	21,95 €
Año 12.			
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	30,44 €	22,83 €

Año 2023

Horas perentorias Agentes de Servicios Auxiliares 2023

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia AGSA- opción cobrar	Precio CC sector equivalencia AGSA- opción librar
Año 1.	Nivel 1	17,78 €	13,34 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	21,05 €	15,79 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	21,69 €	16,27 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	22,12 €	16,59 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	22,55 €	16,91 €
Año 11.			
Año 12.	Nivel 6	23,46 €	17,60 €
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	24,39 €	18,29 €

Horas perentorias Agentes Administrativos 2023

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia Advos.- opción cobrar	Precio CC sector equivalencia Advos.- opción librar
Año 1.	Nivel 1	17,95 €	13,46 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	21,26 €	15,95 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	21,90 €	16,43 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	22,34 €	16,76 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	22,78 €	17,09 €

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción librar
Año 11.	Nivel 6	23,69 €	17,77 €
Año 12.			
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	24,63 €	18,47 €

Horas perentorias auxiliares de mantenimiento aeronáutico 2023

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción librar
Año 1.	Nivel 1	17,78 €	13,34 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	21,05 €	15,79 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	21,69 €	16,27 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	22,12 €	16,59 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	22,55 €	16,91 €
Año 11.			
Año 12.	Nivel 6	23,46 €	17,60 €
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	24,39 €	18,29 €

Horas perentorias Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico 2023

Años progresión.	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción librar
Año 1.	Nivel 1	17,95 €	13,46 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	21,26 €	15,95 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	21,90 €	16,43 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	22,34 €	16,76 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	22,78 €	17,09 €

Años progresión.	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción librar
Año 11.	Nivel 6	23,69 €	17,77 €
Año 12.			
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	24,63 €	18,47 €

Horas perentorias grupo superior de Gestores y Técnicos 2023

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia GSGT-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia GSGT-opción librar
Año 1.	Nivel 1	27,42 €	20,57 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	27,48 €	20,61 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	28,30 €	21,23 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	28,86 €	21,65 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	29,43 €	22,07 €
Año 11.			
Año 12.	Nivel 6	30,61 €	22,96 €
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	31,83 €	23,87 €

Año 2024

Horas perentorias Agentes de Servicios Auxiliares 2024

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción librar
Año 1.	Nivel 1	18,31 €	13,73 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	21,69 €	16,27 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	22,34 €	16,76 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	22,78 €	17,09 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	23,23 €	17,42 €

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción librar
Año 11.	Nivel 6	24,16 €	18,12 €
Año 12.			
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	25,13 €	18,85 €

Horas perentorias Agentes Administrativos 2024

Años progresión	Niveles progresión cc sector	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción librar
Año 1.	Nivel 1	18,49 €	13,87 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	21,90 €	16,43 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	22,56 €	16,92 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	23,01 €	17,26 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	23,46 €	17,60 €
Año 11.			
Año 12.	Nivel 6	24,40 €	18,30 €
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	25,37 €	19,03 €

Horas perentorias auxiliares de mantenimiento aeronáutico 2024

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción librar
Año 1.	Nivel 1	18,31 €	13,73 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	21,69 €	16,27 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	22,34 €	16,76 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	22,78 €	17,09 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	23,23 €	17,42 €

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia AGSA- opción cobrar	Precio CC sector equivalencia AGSA- opción librar
Año 11.	Nivel 6	24,16 €	18,12 €
Año 12.			
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	25,13 €	18,85 €

Horas perentorias Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico 2024

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia Advos.- opción cobrar	Precio CC sector equivalencia Advos.- opción librar
Año 1.	Nivel 1	18,49 €	13,87 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	21,90 €	16,43 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	22,56 €	16,92 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	23,01 €	17,26 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	23,46 €	17,60 €
Año 11.			
Año 12.	Nivel 6	24,40 €	18,30 €
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	25,37 €	19,03 €

Horas perentorias Grupo Superior de Gestores y Técnicos 2024

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia GSGT- Opción cobrar	Precio CC sector equivalencia GSGT- Opción librar
Año 1.	Nivel 1	28,25 €	21,19 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	28,30 €	21,23 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	29,15 €	21,86 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	29,73 €	22,30 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	30,31 €	22,73 €

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia GSGT-Opción cobrar	Precio CC sector equivalencia GSGT-Opción librar
Año 11.	Nivel 6	31,52 €	23,64 €
Año 12.			
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	32,78 €	24,59 €

Año 2025

Horas perentorias Agentes de Servicios Auxiliares 2025

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción librar
Año 1.	Nivel 1	18,86 €	14,15 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	22,34 €	16,76 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	23,01 €	17,26 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	23,47 €	17,60 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	23,93 €	17,95 €
Año 11.			
Año 12.	Nivel 6	24,88 €	18,66 €
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	25,88 €	19,41 €

Horas perentorias Agentes Administrativos 2025

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción librar
Año 1.	Nivel 1	19,05 €	14,29 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	22,56 €	16,92 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	23,23 €	17,42 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	23,70 €	17,78 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	24,16 €	18,12 €

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción librar
Año 11.	Nivel 6	25,13 €	18,85 €
Año 12.			
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	26,13 €	19,60 €

Horas perentorias auxiliares de mantenimiento aeronáutico 2025

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia AGSA-opción librar
Año 1.	Nivel 1	18,86 €	14,15 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	22,34 €	16,76 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	23,01 €	17,26 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	23,47 €	17,60 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	23,93 €	17,95 €
Año 11.			
Año 12.	Nivel 6	24,88 €	18,66 €
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	25,88 €	19,41 €

Horas perentorias Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico 2025

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción librar
Año 1.	Nivel 1	19,05 €	14,29 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	22,56 €	16,92 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	23,23 €	17,42 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	23,70 €	17,78 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	24,16 €	18,12 €

Años progresión	Niveles progresión CC sector	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción cobrar	Precio CC sector equivalencia Advos.-opción librar
Año 11.	Nivel 6	25,13 €	18,85 €
Año 12.			
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	26,13 €	19,60 €

Horas perentorias Grupo Superior de Gestores y Técnicos 2025

Años progresión	Niveles progresión cc sector	Precio cc sector equivalencia GSGT-opción cobrar	Precio cc sector equivalencia GSGT-opción librar
Año 1.	Nivel 1	29,09 €	21,82 €
Año 2.			
Año 3.	Nivel 2	29,15 €	21,86 €
Año 4.			
Año 5.			
Año 6.	Nivel 3	30,02 €	22,52 €
Año 7.			
Año 8.	Nivel 4	30,62 €	22,97 €
Año 9.			
Año 10.	Nivel 5	31,22 €	23,42 €
Año 11.			
Año 12.	Nivel 6	32,47 €	24,35 €
Año 13 y siguientes.	Nivel 7	33,77 €	25,33 €

ANEXO II

Incentivos GSGT

Las cantidades mensuales que en concepto de incentivos percibirán el Grupo Superior de Gestores y Técnicos son las que se indican en la tabla salarial que figura en el Anexo I.

Estos incentivos cubrirán, a tanto alzado, la realización de, turnos, festivos, jornadas especiales y fraccionadas, así como los complementos de idiomas, nocturnidad y los demás contenidos en Convenio.

Las cantidades aludidas se harán efectivas mensualmente. El pago correspondiente al último mes del año podrá tener carácter variable, a tenor de la estimación que haga la Dirección, respecto de la evaluación del rendimiento global y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

En los casos que exijan una especial disponibilidad o dedicación, la Dirección, aplicará anualmente un incremento de hasta el 25% del incentivo anual, cuando exista una evaluación positiva de ambas circunstancias.

Las horas extraordinarias que, en su caso, puedan realizar los trabajadores G.S.G.T., siempre que sean requeridos por sus mandos, y se acredeite la realización de las mismas, serán compensadas de conformidad con lo regulado en el Artículo 110 y siguientes.

ANEXO III**Turnos básicos***Turnos básicos para jornadas de ocho horas*

Turno A.–El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 23,00 y las 02,00 horas y finalice entre las 07,00 y las 10,00 horas.

Turno B.–El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 07,00 y las 10,00 horas y finalice entre las 15,00 y las 18,00 horas.

Turno C.–El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 13,30 y las 16,30 horas y finalice entre las 21,30 y las 00,30 horas.

Turno D.–El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 17,00 y las 20,00 horas y finalice entre las 01,00 y las 04,00 horas.

Para trabajadores en situación de flexibilidad y los adscritos a la D. Técnica que se puedan ver afectados por realizar turnos de menos de 8 horas, los turnos básicos se referenciarán respecto a los horarios de entrada.

ANEXO IV

Cuantías máximas por Categoría de los distintos pluses para los colectivos de T.M.A., Administrativos, Servicios Auxiliares, T.M.E.T., T.E.M.S.I.T., T.M.I., Técnicos Proceso de Datos y Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico.

A) Efectividad 1 de enero de 2022.

Cuantías máximas por categoría Técnicos Proceso de Datos.

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría		Ejecución/supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.		74,63	91,80
Toxicidad.		149,26	183,59
Residencia.	PMI/IBZ.	111,95	137,69
	TCI/LPA.	186,58	229,49
	ACE/SPC.	261,21	321,28
	FUE/MLN/VDE.	373,16	458,98
Jornada Especial o turnos discontinuos.		186,58	229,49

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría Técnicos Mantenimiento de Instalaciones.
Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría		Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.		69,96	99,29
Toxicidad.		139,92	198,58
Residencia.	PMI/IBZ.	104,94	148,94
	TCI/LPA.	174,90	248,23
	ACE/SPC.	244,86	347,52

Cifras en €/Mes.

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/Supervisión	Jefatura
FUE/MLN/VDE.	349,80	496,46
Jornada Especial o turnos discontinuos.	174,90	248,23

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones (TEMSIT).

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.	69,96	87,22
Toxicidad.	139,92	174,44
Residencia.	PMI/IBZ.	104,94
	TCI/LPA.	174,90
	ACE/SPC.	244,86
	FUE/MLN/VDE.	349,80
Jornada Especial o turnos discontinuos.	174,90	218,05

Cifras en €/Mes.

Cuantías Máximas por categoría Técnicos Mantenimiento de Equipos Tierra.
Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.	69,96	99,29
Toxicidad.	139,92	198,58
Residencia.	PMI/IBZ.	104,94
	TCI/LPA.	174,90
	ACE/SPC.	244,86
	FUE/MLN/VDE.	349,80
Jornada Especial o turnos discontinuos.	175	248,23

Cifras en €/Mes.

Cuantías Máximas por categoría Servicios Auxiliares.
Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.	57,94	69,96
Toxicidad.	115,89	139,92
Residencia.	PMI/IBZ.	86,91
	TCI/LPA.	144,86
	ACE/SPC.	202,80
	FUE/MLN/VDE.	289,72
		349,80

Cifras en €/Mes.

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/Supervisión	Jefatura
Jornada Especial o turnos discontinuos.	144,86	174,90

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría Administrativos.

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.	69,96	99,29
Toxicidad.	139,92	198,58
Residencia.	PMI/IBZ.	104,94
	TCI/LPA.	174,90
	ACE/SPC.	244,86
	FUE/MLN/VDE.	349,80
Jornada Especial o turnos discontinuos.	174,90	248,23

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría Técnicos Mantenimiento Aeronaves

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.	69,96	99,29
Toxicidad.	139,92	198,58
Residencia.	PMI/IBZ.	104,94
	TCI/LPA.	174,90
	ACE/SPC.	244,86
	FUE/MLN/VDE.	349,80
Jornada Especial o turnos discontinuos.	174,90	248,23

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría Auxiliar Mantenimiento.

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/Supervisión
Peligrosidad y Sala Blanca.	57,94
Toxicidad.	115,89
Residencia.	PMI/IBZ.
	TCI/LPA.
	ACE/SPC.
	FUE/MLN/VDE.
Jornada Especial o turnos discontinuos.	144,86

Cifras en €/Mes.

B) Efectividad 1 de enero de 2023.

Cuantías máximas por categoría: Técnicos Proceso de Datos
Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría		Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.		76,13	93,63
Toxicidad.		152,25	187,26
Residencia.	PMI/IBZ.	114,19	140,45
	TCI/LPA.	190,31	234,08
	ACE/SPC.	266,44	327,71
	FUE/MLN/VDE.	380,63	468,16
Jornada Especial o turnos discontinuos.		190,31	234,08

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría Técnicos Mantenimiento de Instalaciones
Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría		Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.		71,36	101,28
Toxicidad.		142,72	202,55
Residencia.	PMI/IBZ.	107,04	151,92
	TCI/LPA.	178,40	253,19
	ACE/SPC.	249,75	354,47
	FUE/MLN/VDE.	356,79	506,39
Jornada Especial o turnos discontinuos.		178,40	253,19

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría TEMSIT (Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones).

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría		Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.		71,36	88,97
Toxicidad.		142,72	177,93
Residencia.	PMI/IBZ.	107,04	133,45
	TCI/LPA.	178,40	222,41
	ACE/SPC.	249,75	311,38
	FUE/MLN/VDE.	356,79	444,83
Jornada Especial o turnos discontinuos.		178,40	222,41

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría Técnicos Mantenimiento de Equipos Tierra.

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría		Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.		71,36	101,28
Toxicidad.		142,72	202,55
Residencia.	PMI/IBZ.	107,04	151,92
	TCI/LPA.	178,40	253,19
	ACE/SPC.	249,75	354,47
	FUE/MLN/VDE.	356,79	506,39
Jornada Especial o turnos discontinuos.		178,40	253,19

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría Servicios Auxiliares.

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría		Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.		59,10	71,36
Toxicidad.		118,20	142,72
Residencia.	PMI/IBZ.	88,65	107,04
	TCI/LPA.	147,76	178,40
	ACE/SPC.	206,86	249,75
	FUE/MLN/VDE.	295,51	356,79
Jornada Especial o turnos discontinuos.		147,76	178,40

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría Administrativos.

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría		Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.		71,36	101,28
Toxicidad.		142,72	202,55
Residencia.	PMI/IBZ.	107,04	151,92
	TCI/LPA.	178,40	253,19
	ACE/SPC.	249,75	354,47
	FUE/MLN/VDE.	356,79	506,39
Jornada Especial o turnos discontinuos.		178,40	253,19

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría Técnicos mantenimiento Aeronaves.

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría		Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca.		71,36	101,28
Toxicidad.		142,72	202,55
Residencia.	PMI/IBZ.	107,04	151,92
	TCI/LPA.	178,40	253,19
	ACE/SPC.	249,75	354,47
	FUE/MLN/VDE.	356,79	506,39
Jornada Especial o turnos discontinuos.		178,40	253,19

Cifras en €/Mes.

Cuantías máximas por categoría Auxiliar Mantenimiento.

Las cuantías máximas de los distintos Pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría		Ejecución/Supervisión
Peligrosidad y Sala Blanca.		59,10
Toxicidad.		118,20
Residencia.	PMI/IBZ.	88,65
	TCI/LPA.	147,76
	ACE/SPC.	206,86
	FUE/MLN/VDE.	295,51
Jornada Especial o turnos discontinuos.		147,76

Cifras en €/Mes.

ANEXO V

Régimen de trabajo y descansos de la jornada irregular

Aeropuerto Palma de Mallorca:

- a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).
- b) Libranza en domingos: Mínimo 3 domingos en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre.
- c) Número de cambios mensuales de Horarios y/o Jornadas: Tres.
- d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se aplicará lo establecido en el artículo 159.

Aeropuerto de Ibiza:

- a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).
- b) Libranza en domingos: se establece como mínimo la libranza de 3 domingos en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre.
- c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de

noviembre y el 31 de marzo, y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se aplicará lo establecido en el artículo 159.

Aeropuerto de Alicante:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Reus:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Las Palmas:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 231 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cinco trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta tres cambios mensuales en los meses de julio, agosto, septiembre, diciembre y enero, y hasta 2 cambios en los meses restantes.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Santa Cruz de la Palma:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 231 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 3 cambios mensuales en los meses de julio, agosto, septiembre, diciembre y enero, y hasta 2 cambios en los meses restantes.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Bilbao:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cuatro trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en dos con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Melilla:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del

Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Oviedo:

- a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).
- b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.
- c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.
- d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Valladolid:

- a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).
- b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.
- c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.
- d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Valencia:

- a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).
- b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.
- c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.
- d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante

determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Sevilla:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Málaga:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: Mínimo 3 domingos en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Tres.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Granada:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo y, hasta 3 cambios, en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Mahón:

- a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).
- b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 3 domingos en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre.
- c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.
- d) Distribución cuantitativa de vacaciones: se aplicará lo establecido en el artículo 159.

Aeropuerto de Tenerife:

- a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 231 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).
- b) Libranza en Domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la Empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.
- c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 3 cambios mensuales en los meses de julio, agosto, septiembre, diciembre y enero y hasta 2 cambios en los meses restantes.
- d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Santiago de Compostela:

- a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).
- b) Libranza en Domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la Empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.
- c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.
- d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Escala de Vigo:

- a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en Domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la Empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Escala de Jerez de la Frontera:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en Domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la Empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Escala de Pamplona:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en Domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la Empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Escala de La Coruña:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en Domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la Empresa fijar la libranza de los domingos

restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Escala de San Sebastián:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en Domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la Empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Escala de Murcia:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en Domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la Empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Escala de Zaragoza:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en Domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la Empresa fijar la libranza de los domingos

restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de La Rioja:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en Domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la Empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Escala de León:

Implantar la jornada de distribución irregular en la Escala de León con el Régimen de Trabajo y Descansos especificado a continuación.

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Escala de Vitoria:

Implantar la jornada de distribución irregular en la Escala de Vitoria con el Régimen de Trabajo y Descansos especificado a continuación.

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Escala de Santander:

Implantar la jornada de distribución irregular en la Escala de Santander con el Régimen de Trabajo y Descansos especificado a continuación.

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Badajoz:

Implantar la jornada de distribución irregular en Badajoz con el Régimen de Trabajo y Descansos especificado a continuación.

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Escala de Gerona:

Implantar la jornada de distribución irregular en la Escala de Gerona con el Régimen de Trabajo y Descansos especificado a continuación.

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 234 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésima quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 5 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 2 cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Madrid-Barajas:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésima quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Barcelona:

a) Los días de Actividad se fijarán anualmente entre 215 y 226 días/año (salvo para los años 2020 y 2021, en los que se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésima quinta de la Primera parte del Convenio).

b) Libranza en domingos: se establece, como mínimo, la libranza de 1 domingo por cada 4 trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos

restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en 2 con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 159 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

ANEXO VI**A) Efectividad 1 enero 2022***Tabla*

Nivel conven.	Base F. Soc.	Base F. Sol.	Base C. Col.
1F	492,80	454,17	1.008,13
1E	518,14	477,52	1.031,80
1D	521,80	480,87	1.067,43
1C	548,62	505,61	1.092,48
1B	550,76	507,60	1.126,74
1A	579,12	533,71	1.153,19
1	579,78	534,30	1.186,03
2	591,61	545,22	1.194,41
3	609,59	561,76	1.213,87
4B	581,50	535,91	1.113,74
4A	613,83	565,67	1.175,62
4	646,13	595,45	1.237,49
5	683,58	629,93	1.261,65
6	740,41	682,35	1.306,89
7	781,39	720,11	1.338,94
8	834,79	769,33	1.414,10
9	881,95	812,78	1.491,43
10	925,04	852,53	1.563,19
11	979,73	902,91	1.623,55
12	1.032,46	951,51	1.682,47
13	1.118,56	1.030,86	1.758,77
14	1.228,00	1.131,69	1.897,51
15	1.312,97	1.210,08	2.035,64
16	1.360,34	1.253,67	2.096,63
17	1.465,00	1.350,12	2.235,45
18	1.493,81	1.376,69	2.304,25

Nivel conven.	Base F. Soc.	Base F. Sol.	Base C. Col.
19	1.612,35	1.485,95	2.523,34
20	1.722,27	1.587,26	2.790,86
21	1.748,87	1.611,75	2.854,91
22	1.829,15	1.685,74	2.982,06
23	1.909,79	1.760,03	3.176,13
24	1.984,87	1.829,28	3.353,74

Nota:

La base para el fondo social se verá incrementada en un 7,5 % por cada trienio que se tenga, teniendo en cuenta los límites de n.º de trienios (12) y topes de nivel para los trienios, contemplados en el artículo 126.

* Cantidades en euros

B) Efectividad 1 de enero de 2023*Tabla*

Nivel Conven.	Base F. Soc.	Base F. Sol.	Base C. Col.
1F	502,66	463,25	1.028,29
1E	528,50	487,07	1.052,44
1D	532,24	490,49	1.088,78
1C	559,59	515,72	1.114,33
1B	561,78	517,75	1.149,27
1A	590,70	544,38	1.176,25
1	591,38	544,99	1.209,75
2	603,44	556,12	1.218,30
3	621,78	573,00	1.238,15
4B	593,13	546,63	1.136,01
4A	626,11	576,98	1.199,13
4	659,05	607,36	1.262,24
5	697,25	642,53	1.286,88
6	755,22	696,00	1.333,03
7	797,02	734,51	1.365,72
8	851,49	784,72	1.442,38
9	899,59	829,04	1.521,26
10	943,54	869,58	1.594,45
11	999,32	920,97	1.656,02
12	1.053,11	970,54	1.716,12
13	1.140,93	1.051,48	1.793,95
14	1.252,56	1.154,32	1.935,46
15	1.339,23	1.234,28	2.076,35
16	1.387,55	1.278,74	2.138,56

Nivel Conven.	Base F. Soc.	Base F. Sol.	Base C. Col.
17	1.494,30	1.377,12	2.280,16
18	1.523,69	1.404,22	2.350,34
19	1.644,60	1.515,67	2.573,81
20	1.756,72	1.619,01	2.846,68
21	1.783,85	1.643,99	2.912,01
22	1.865,73	1.719,45	3.041,70
23	1.947,99	1.795,23	3.239,65
24	2.024,57	1.865,87	3.420,81

Nota:

La base para el fondo social se verá incrementada en un 7,5 % por cada trienio que se tenga, teniendo en cuenta los límites de n.º de trienios (12) y topes de nivel para los trienios, contemplados en el artículo 126.

* Cantidades en euros.

ANEXO VII

Dado que Iberia resultó adjudicataria de las licencias/concursos de Handling en el año 2015, en aplicación de lo pactado en las Actas de 14 de marzo de 2014 y de 16 de septiembre de 2015 de la Comisión Negociadora del XX Convenio Colectivo, para el personal de la Dirección de Aeropuertos de los aeropuertos relacionados a continuación, son de aplicación las siguientes medidas específicas a partir del 1 de enero de 2016:

– Palma de Mallorca:

- Se fijará anualmente para los trabajadores FITC hasta un máximo de 233 días de presencia.
- Se establecerá un cupo de vacaciones de un 2% durante un máximo de cuatro meses en función de las necesidades productivas.

– Reus:

- Se fijará anualmente para los trabajadores FITC hasta un máximo de 231 días de presencia.
- Se establecerá un cupo de vacaciones de un 4% durante un máximo de cuatro meses, en función de las necesidades productivas.

– Pamplona:

- Se fijará anualmente para los trabajadores FITC hasta un máximo de 231 días de presencia.
- Se establecerá un cupo de vacaciones de un 4 % durante un máximo de cuatro meses, en función de las necesidades productivas.

– Santander:

- Se fijará anualmente para los trabajadores FITC hasta un máximo de 231 días de presencia.
- Se establecerá un cupo de vacaciones de un 4 % durante un máximo de cuatro meses, en función de las necesidades productivas.

– Santa Cruz de la Palma:

- Se fijará anualmente para los trabajadores FITC hasta un máximo de 231 días de presencia.

- Se establecerá un cupo de vacaciones de un 4% durante un máximo de cuatro meses, en función de las necesidades productivas.

Estas medidas serán revisables anualmente.

No obstante lo anterior, dado que en el XXI Convenio Colectivo se acuerda modificar la regulación de los días de presencia de los trabajadores fijos a tiempo completo sujetos a Flexibilidad regulados en el artículo 98, a partir del 1 de enero de 2018 los aeropuertos anteriormente indicados tendrán el siguiente límite máximo:

- Aeropuerto de Palma de Mallorca se fijará hasta un máximo de 231 días de presencia,
- Aeropuertos de Reus, Pamplona, Santander y Santa Cruz de la Palma, se fijarán hasta un máximo de 229 días de presencia.

Con independencia de lo regulado en el párrafo anterior, para los años 2020 y 2021, se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo quinta de la Primera Parte del Convenio.

SEGUNDA PARTE

Regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as Fijos a Tiempo Parcial

Artículo 1.

Se considera trabajador Fijo a tiempo parcial a efectos de esta regulación, a aquel expresamente contratado para prestar sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, actualmente 1.712 horas.

Dada la naturaleza de este tipo de contrato, podrá prestar sus servicios de modo no continuado, pudiendo no tener actividad todas las semanas del año.

La distribución de la jornada semanal, ya sea de horas ordinarias o de horas complementarias, podrá modificarse, en función de las cargas de trabajo.

En contrato individual de trabajo se establecerá la Jornada anual ordinaria que se le asigne al trabajador.

La jornada anual ordinaria no podrá ser inferior al 50 % de la jornada anual efectiva de trabajo establecida en el Convenio Colectivo para los trabajadores fijos a tiempo completo (1.712 horas anuales de trabajo efectivo).

Además de las horas realizadas por el trabajador en concepto de jornada anual ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de Horas Complementarias pactadas no podrá exceder del 60 % de las Horas Ordinarias anuales de trabajo efectivo objeto del contrato.

Dada la naturaleza de las Horas Complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de la Empresa de acuerdo con la carga de trabajo.

Los días y horarios en que la empresa requiera al trabajador, para la realización de horas complementarias, serán comunicados a este, con un preaviso, al menos, de tres días a través de los respectivos cuadrantes.

Asimismo, y sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Compañía podrá, en cualquier momento ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

Se dará cumplimiento, de conformidad con las previsiones legales vigentes en cada momento, a las obligaciones de comunicación y desglose de las horas complementarias.

El número de horas ordinarias más las complementarias no podrá exceder del 90% de la jornada anual efectiva de trabajo pactada en convenio colectivo.

Artículo 2. Clasificación profesional.

La Empresa dispondrá, por grupos laborales, de los escalafones o relaciones ordenadas de este personal por Direcciones a nivel local. Al ser la experiencia y el conocimiento adquirido en un destino concreto un factor diferencial para el desarrollo de un puesto de trabajo específico, dichas relaciones se podrán realizar incluso a nivel de Unidad. El orden de las mismas vendrá dado, en cada momento, por la fecha de transformación del contrato a Fijo a Tiempo Parcial, descontando, en su caso, el tiempo transcurrido en situaciones de excedencia (salvo aquellas que por ley se les reconoce la antigüedad) o permisos sin sueldo superiores a un mes

Artículo 3. Ingresos, promoción y progresión.

A efectos de ingreso, promoción y progresión, se aplicará, dentro de este colectivo, el mismo sistema que para los Fijos de Actividad Continuada a tiempo completo.

En el supuesto de existencia de vacantes de personal Fijo a Tiempo Completo, la cobertura de las mismas se realizará con trabajadores Fijos a Tiempo Parcial (FACTP y FTP) del escalafón de la Dirección a nivel local donde se produzca la vacante, siguiendo el orden de dicho escalafón, según el artículo 2 de esta segunda parte del Convenio. En el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo se determinarán dichas transformaciones.

En el caso de coexistir escalafones de Fijos a Tiempo Parcial, y Fijos Discontinuos en la Dirección a nivel local donde se produzca una vacante de Fijo de Actividad a Tiempo Completo, la Comisión para el Seguimiento del Empleo determinará el orden o criterio de preferencia para cubrir dicha vacante.

Además, la Dirección, por libre decisión y en función de las necesidades y de la carga de trabajo, podrá ofertar a los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo completo su transformación a fijos a tiempo parcial, los cuales podrán voluntariamente aceptar.

En su caso, la transformación referida tendrá carácter indefinido y la reincorporación a la actividad continuada a tiempo completo será previa petición del trabajador, en función de las necesidades, teniendo carácter preferente a otras contrataciones de carácter fijo de actividad continuada a tiempo completo de su mismo grupo laboral y categoría.

Artículo 4. Jornada.

La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir.

Quince días antes del comienzo de las temporadas verano o de invierno, la Compañía informará al trabajador de las semanas durante las cuales va a prestar sus servicios.

La Empresa programará los horarios mensuales con siete días de antelación.

En las semanas con actividad, la Empresa programará una jornada semanal mínima de 8 horas y máxima equivalente al 90% de la jornada máxima semanal prevista en el Estatuto de los Trabajadores

La jornada diaria del personal fijo a tiempo parcial, se podrá realizar en uno o dos períodos horarios.

En consecuencia, la Compañía podrá implantar con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a cinco horas, la realización de esta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a una hora, ni superior a cinco, a excepción de los Aeropuertos de Madrid y Barcelona en los que dicha interrupción no podrá ser inferior a una hora ni superior a tres. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio. Los períodos horarios solo se podrán realizar entre las 5:00 y las 24:00 horas.

De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, y/o en función de las cargas de trabajo, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido haciendo uso del pacto de horas complementarias suscrito por el trabajador, con un preaviso de tres días, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir. Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos y/o carga de trabajo que impidieran cumplir el plazo de tres días arriba citado, la empresa podrá igualmente variar la jornada y/o el horario, preavisando al trabajador e informando previamente de tales necesidades a los Representantes de los trabajadores.

Se establece un máximo de cuatro cambios al mes por trabajador, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

No se considerará cambio: La ampliación sobre el horario programado en la publicación mensual, ya sea a la entrada, a la salida o a ambos.

Se considerará cambio: Las variaciones realizadas sobre la entrada y/o salida publicadas que supongan un desplazamiento del horario superior a tres horas sobre el inicialmente programado. Dichos cambios no serán de aplicación al servicio de madrugue.

Modificar el día de descanso semanal inicialmente publicado. Se considerará un solo cambio cuando se altere el horario en uno o varios días dentro de la misma semana de programación siempre y cuando el horario nuevo asignado sea el mismo. La vuelta al horario original, no tendrá la consideración de cambio.

Las siguientes reglas serán de aplicación para todos los trabajadores FTP, independientemente de la existencia o no del pacto de horas complementarias que solamente aplicará en caso de aumento o disminución de la jornada.

Asimismo, la empresa, podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo de mutuo acuerdo con el trabajador, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir. En caso de no aceptación voluntaria por parte del trabajador, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en su contrato de trabajo conforme se establece en la normativa vigente.

Si la nueva jornada y/u horario de trabajo llevase implícitas circunstancias especiales cuya gratificación estuviera establecida en el Convenio, le serán abonadas en la parte que proporcionalmente le correspondan.

En aquellos casos en que la jornada de trabajo no coincida con el horario habitual establecido en la Empresa, salvo en Tenerife Sur, y, consecuentemente, no se haga uso de las líneas establecidas por la misma, siempre que los servicios se presten en algún Centro de Trabajo o de Aeropuerto, el trabajador percibirá como compensación por gasto de transporte la cuantía equivalente a los precios existentes en los transportes públicos.

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

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

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los Trabajadores Fijos con contrato a Tiempo Parcial de cinco días o menos a la semana, que trabajen en días festivos, percibirán, además del Plus de Festividad, la parte proporcional de los festivos establecidos en el artículo 76 de la I Parte de este Convenio, conforme a las horas abonadas según el artículo 5 de esta parte ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorio. Dicho abono se regularizará mensualmente a través de las correspondientes liquidaciones.

Los trabajadores a tiempo parcial contratados para fines de semana, por las propias circunstancias que dieron lugar al contrato, están obligados a trabajar todos los días contratados, sin perjuicio de lo establecido para estos trabajadores en el artículo 6.

A efectos del cómputo de jornada, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 73 de la Primera Parte del XXI Convenio Colectivo.

La antigüedad, a todos los efectos, de los trabajadores contratados como fijos a tiempo parcial, se determinará computando el tiempo trabajado desde su ingreso como tales, como si se tratara de trabajadores a tiempo completo. La persona trabajadora con contrato fijo a tiempo parcial librará un mínimo de 8 domingos anuales.

Artículo 5. *Retribuciones.*

Los trabajadores fijos a tiempo parcial, percibirán las retribuciones contempladas en el artículo 118 de la Primera Parte del Convenio Colectivo de forma proporcional a las horas trabajadas, a excepción del plus de Asistencia.

Los trabajadores/as con contrato fijo a tiempo parcial percibirán sus haberes por sueldos mensuales y a mes vencido.

Los haberes se harán efectivos mediante dinero bancario, en talón o transferencia.

Asimismo, se pondrá a disposición de cada Trabajador/a una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

En las situaciones previstas en el artículo 127 de la Primera Parte del Convenio Colectivo, procederá el abono en su totalidad de los conceptos y cantidades en él establecidos.

Los trabajadores Fijos a Tiempo Parcial y afectados, por tanto, por lo dispuesto en el párrafo sexto del artículo 4 de esta Segunda Parte, percibirán, en doce pagas un Plus de fijo a tiempo parcial, cuya cuantía se establece en el anexo 1, que cubrirá, a tanto alzado y entre otros conceptos, las variaciones de jornada y horario, previstas en dicho precepto del Convenio, y no coincidentes, con carácter general, con ninguno de los turnos básicos y adicionales establecidos en la primera parte del Convenio.

Este plus, que se abonará a todos los trabajadores Fijos a Tiempo Parcial, será proporcional a las horas efectivamente trabajadas tomando como base la jornada anual máxima efectiva establecida para dichos trabajadores.

En los casos de baja por enfermedad, se abonará la referida gratificación en el primer mes en que se produzca la baja y asimismo en el mes en que se produzca la reincorporación. No procederá el abono en los meses naturales comprendidos entre ambos.

Al final de cada año natural, se regularizarán las posibles desviaciones que puedan producirse en el abono de este Plus.

En el supuesto contemplado en el párrafo quinto del artículo 4 de esta segunda parte del Convenio, la Compañía abonará por cada día en que el trabajador Fijos a Tiempo Parcial efectivamente realice dos períodos horarios, la cantidad establecida en el anexo 1 para dos períodos horarios, que incluye la parte proporcional del abono del descanso semanal así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, correspondiente a este concepto y abonándose a través de una clave específica de abono en nómina.

Asimismo, cuando la realización de los períodos horarios impida la utilización del transporte colectivo en Aeropuertos y Zonas Industriales percibirán la cuantía establecida en el artículo 89 como compensación por transporte.

Los trabajadores que realicen dos períodos horarios cuya interrupción sea igual o inferior a dos horas percibirán la gratificación de dieta por comida establecida en el artículo 127. En el caso de que concurra la compensación por transporte y la dieta, el trabajador podrá optar por uno u otra.

Exclusivamente, para el personal destinado en los Centros de Trabajo de los Aeropuertos, que realicen dos períodos horarios en los que la interrupción de los mismos sea superior a dos horas, el trabajador percibirá la cantidad de establecida en el anexo 1 para este supuesto, por día efectivamente trabajado, que cubre a tanto alzado los

conceptos de dieta y transporte. La cantidad anteriormente citada se verá incrementada según se indica en el anexo 1 para los Aeropuertos de Las Palmas, Sur, Oviedo y Murcia, siempre y cuando se acredite que el lugar de residencia habitual diste más de 20 kms. del Centro de Trabajo para el caso del Aeropuerto de Las Palmas y, más de 25 kms para los Aeropuertos de Tenerife Sur, Oviedo o Murcia. En caso contrario, se percibiría la cantidad que con carácter general se señala al principio del presente párrafo.

Si el trabajador realiza un solo período horario y éste comienza entre las 6:00 y las 6:55 horas, percibirá la cantidad de establecida en el anexo 1 para el transporte de madrugue por día trabajado en ese horario como compensación por transporte en los supuestos en los que la Empresa no facilite el mismo. Igualmente percibirá la cantidad señalada en el anexo 1, para la dieta de madrugue por día trabajado en este período, como compensación económica adicional en concepto de dieta de madrugue.

Asimismo, si el trabajador realiza un solo período horario y éste comienza entre las 3:00 y las 5:59 horas percibirá la cantidades según lo establecido en el párrafo anterior y se incrementará la citada dieta de «madrugue» en la cantidad indicada en el anexo I para la dieta de madrugue por día trabajado en este período horario.

En el caso de que la jornada diaria del trabajador se efectúe en dos períodos horarios y uno de ellos comience entre las 6:00 y las 6:55 horas, percibirá, además de lo que en cada caso corresponda según lo establecido en este artículo, la cantidad que se establece en el anexo I para la dieta de madrugue por día trabajado en este horario como compensación económica adicional en concepto de dieta de madrugue.

Asimismo, en el caso que la jornada diaria del trabajador se efectúe en dos periodos horarios y uno de ellos comience entre las 5:00 y las 5:59 horas, percibirá, además de lo que en cada caso corresponda según lo establecido en este artículo, la cantidad establecida en el párrafo anterior, así como la compensación económica adicional establecida en el anexo I, para la dieta de madrugue por día trabajado en este horario.

Los Trabajadores Fijos a tiempo parcial percibirán, en función de la jornada contratada, la parte proporcional de las gratificaciones de julio, diciembre y Cierre de Ejercicio, en las mismas condiciones y conceptos que el personal de actividad continuada a tiempo completo.

La regulación contenida en los artículos 137, artículo 138, artículo 139 y artículo 140 será aplicable al personal Fijo a tiempo parcial en su integridad.

Igualmente, les será de aplicación en los mismos términos y condiciones que al personal de Actividad Continuada a tiempo completo lo dispuesto en los artículos: artículo 141, artículo 142 y disposición transitoria decimoquinta Plus Distancia del Convenio Colectivo.

En función de las necesidades del servicio, los días en los que los Fijos a Tiempo Parcial no deban prestar servicio o tengan descanso semanal, éstos serán rotatorios mensualmente. Los cambios horarios que se puedan producir por la rotación anterior, no generarán en ningún caso los pluses de turnicidad, disponibilidad, ni de flexibilidad.

Artículo 6. Vacaciones, permisos o licencias.

El número de días de vacaciones que corresponden a los trabajadores fijos a tiempo parcial, serán los mismos que a los de actividad continuada a tiempo completo.

Serán vacacionables los doce meses del año y la programación cuantitativa se efectuará por la Dirección en función de las necesidades de carga de trabajo con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute.

Para la determinación del orden de preferencia en la elección de vacaciones, se aplicará lo dispuesto en el artículo 160 del XXI Convenio Colectivo para los fijos de actividad continuada a tiempo completo.

A estos efectos, se programará por parte del trabajador el mismo número de días que el año anterior, ajustándose por exceso o defecto en el último cuatrimestre del año, en función de los días realmente trabajados.

En el caso de trabajadores contratados para fines de semana, se garantiza el disfrute de siete días naturales continuados.

Igualmente, les será de plena aplicación la regulación contenida en el Convenio en lo que a Licencias y Permisos se refiere.

Artículo 7. Acción social.

Al personal Fijo a tiempo parcial le será de aplicación, en materia de Concierto Colectivo para fallecimiento o incapacidad permanente, las mismas primas e indemnizaciones que al personal Fijo a tiempo total, tomándose como base promedio la media obtenida de las retribuciones (de los conceptos integrantes) percibidas en los últimos 6 meses antes del hecho causante.

A los trabajadores con contrato de Fijos a tiempo parcial les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 170 del Convenio, cotizando a dicho Fondo en proporción al sueldo base, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

A los trabajadores fijos a tiempo parcial les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 173 del vigente Convenio Colectivo, cotizando a dicho Fondo en proporción al sueldo base y antigüedad, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

La Junta Central de Acción Social fijará las normas que han de regir para la distribución de este Fondo, en atención a las especiales características de su contrato.

Artículo 8. Billetes tarifa gratuita y con descuento.

El personal contratado como Fijo a tiempo parcial disfrutará del mismo régimen, en esta materia, que el Fijo de Actividad Continuada a tiempo completo.

Artículo 9. Movilidad, permutas y excedencias.

Les será de aplicación el régimen establecido en el Convenio Colectivo, en función de la naturaleza de su contrato.

Artículo 10. Pisadas.

No podrán celebrarse por una Dirección o Unidad, salvo pacto en contrario, contratos eventuales por circunstancias de la producción, fijos discontinuos o cualquier otro de duración determinada, cuando en dicha Dirección o Unidad haya en el momento de la contratación trabajadores, del mismo grupo laboral, fijos a tiempo parcial por debajo del límite máximo semanal pactado.

No obstante lo anterior, dichas contrataciones temporales o de fijos discontinuos, podrán celebrarse cuando lo sean para cubrir períodos horarios que, por razón del aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de trabajadores para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de trabajadores, y ya estuvieran contratados todos los fijos de actividad continuada a tiempo parcial que fuera posible, aun cuando éstos no hubieran alcanzado el límite máximo semanal pactado.

Asimismo, también podrán celebrarse contrataciones temporales o de fijos discontinuos, cuando los sean para cubrir períodos horarios que no puedan ser realizados por los Fijos Tiempo Parcial en base a los límites establecidos en el Convenio Colectivo.

Cuando un Fijo a Tiempo Parcial no se encuentre en periodo de actividad no se podrán contratar trabajadores temporales dentro del mismo grupo laboral y cuadrante.

No obstante lo anterior, si una vez comunicado al trabajador Fijo a Tiempo Parcial aquellos períodos en los que no tenga actividad, se diesen necesidades imprevistas que requieran la prestación de los mismos, será posible la contratación de trabajadores temporales, siempre que previamente hayan sido avisados los fijos a tiempo parcial que no se encuentren trabajando en ese periodo, y éstos no hayan aceptado el llamamiento empresarial.

Disposición transitoria primera.

A estos trabajadores, les serán de aplicación en sus propios términos, los conceptos retributivos establecidos para los trabajadores fijos a tiempo completo, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, a excepción del artículo 150 de la Primera Parte de Convenio, en los casos que corresponda según lo establecido en el citado artículo, y las compensaciones por transporte, que se percibirán en su importe total independientemente de los días o las horas contratadas.

Disposición transitoria segunda.

A partir de la entrada en vigor del XV Convenio Colectivo, los Trabajadores Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Parcial que se regulaban por el Apartado B de la II Parte del XIV Convenio Colectivo y cuyo límite de Jornada se encuentre establecido en el 77% de jornada anual efectiva de trabajo, pasarán a regirse por lo dispuesto en esta II Parte, ampliándose dicho límite siempre y cuando haya aceptación expresa del trabajador de adherirse al pacto de horas complementarias.

En el supuesto de no adhesión del Trabajador a dicho pacto de horas complementarias, continuará rigiéndose por lo dispuesto en el Apartado B de la Segunda Parte del XIV Convenio Colectivo.

Disposición transitoria tercera.

A todos los trabajadores con contrato fijo de actividad continuada a tiempo parcial (FACTP) a la fecha de la firma del XX Convenio Colectivo, quedarán encuadrados en la nueva figura del trabajador fijo a tiempo parcial recogida en esta Segunda Parte del Convenio Colectivo, resultándoles de aplicación toda la normativa prevista en la misma, a excepción de las siguientes previsiones que se les reconocen como garantía ad personam:

1. Garantía de prestación de servicios todas las semanas del año con una jornada mínima semanal igual o superior a 12 horas y no superior al 90% de la jornada anual efectiva de trabajo en cómputo semanal pactada en cada momento y que actualmente es de 40 horas semanales en cómputo anual.

2. Garantía jornada anual:

2.1 Una jornada mínima anual del 56,25% de la jornada anual efectiva establecida en cada momento en el Convenio para los fijos a tiempo completo (1.712 horas anuales de trabajo efectivo en la actualidad).

2.2 En el caso de los trabajadores incardinados en la disposición transitoria 3.^a de la II Parte del XIX Convenio Colectivo (adscritos a los Aeropuertos de Madrid y Barcelona) dicha garantía de jornada mínima anual será del 73% de la jornada anual efectiva establecida en cada momento en Convenio para los fijos a tiempo completo.

3. Pacto de horas complementarias. El régimen de horas complementarias pactado con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, y en aplicación de la disposición transitoria única del mismo, continuará siendo de aplicación a los contratos vigentes a dicha fecha (22 de diciembre de 2013).

4. Se garantiza que la jornada anual efectiva realizada por los trabajadores a tiempo parcial de actividad continuada, nunca sea inferior a lo realizado por un trabajador a tiempo parcial del mismo grupo laboral y cuadrante.

5. No podrán celebrarse por una Dirección o Unidad, salvo pacto en contrario, contratos eventuales por circunstancias de la producción, fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos o cualquier otro de duración determinada, cuando en dicha Dirección o Unidad haya en el momento de la contratación trabajadores, del mismo grupo laboral y cuadrante, fijos de actividad continuada a tiempo parcial por debajo del límite máximo

semanal pactado. En el caso de los aeropuertos de Madrid y Barcelona, además del cuadrante, se tendrán en consideración los diferentes edificios terminales.

No obstante lo anterior, dichas contrataciones temporales, fijos a tiempo parcial o fijos discontinuos, podrán celebrarse cuando lo sean para cubrir períodos horarios que, por razón del aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de trabajadores para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de trabajadores, y ya estuvieran contratados todos los fijos de actividad continuada a tiempo parcial que fuera posible, aun cuando éstos no hubieran alcanzado el límite máximo semanal pactado.

Asimismo, también podrán celebrarse contrataciones temporales, fijos a tiempo parcial o fijos discontinuos, cuando lo sean para cubrir períodos horarios que no puedan ser realizados por los Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Parcial en base a los límites establecidos en el Convenio Colectivo.

6. Única y exclusivamente para el personal de los Aeropuertos de Madrid y Barcelona, que hubiera transformado su contrato a Fijo de Actividad Continuada a Tiempo Parcial en dichos Aeropuertos a partir de la fecha del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 22 de Noviembre de 2002 y hasta el 27 de abril de 2010, día anterior a la fecha de la firma del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIX Convenio Colectivo y siempre que permanezcan destinados en los aeropuertos citados, se les reconoce como garantía «ad personam» lo siguiente:

- Realizarán su jornada diaria en uno o dos períodos horarios.
- A los trabajadores afectados por lo dispuesto en el párrafo anterior se les garantiza una jornada mínima anual del 73% de la jornada anual efectiva de trabajo establecida en cada momento en el Convenio para los fijos a tiempo completo (actualmente 1.712 horas anuales de trabajo efectivo).
- La Empresa podrá implantar con carácter obligatorio a estos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a cinco horas, la realización de ésta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a una hora, ni superior a tres. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio. Los períodos horarios solo se podrán realizar entre las 5:00 y las 24:00 horas.
- La realización de la jornada en dos períodos horarios responderá a las necesidades del servicio y su cobertura se realizará de forma rotativa. Los cambios de horarios que se puedan producir por la rotación anterior, no generarán, en ningún caso los pluses de flexibilidad, turnicidad, ni disponibilidad.

En todo lo no previsto en esta disposición se estará a lo expresamente regulado en las condiciones generales contempladas en esta Segunda Parte del Convenio Colectivo.

Disposición transitoria cuarta.

Dada la irregularidad que pueden sufrir las percepciones económicas de los trabajadores fijos a tiempo parcial, es voluntad de ambas partes dotarles de una estabilidad económica durante todos los meses del año, para lo que es necesario desarrollar un sistema de pagos más regular.

Se creará una Comisión, compuesta por representantes de la Dirección y del Comité Intercentros, para el estudio y desarrollo del sistema, que elevará sus propuestas a la Comisión Negociadora, que procederá, en su caso, a su aprobación, de modo que su implantación se realice tan pronto como dicho desarrollo concluya.

Disposición transitoria quinta.

El personal Fijo a Tiempo Parcial disfrutará del mismo régimen y días de vacaciones que el personal de Actividad Continuada a Tiempo Completo.

Serán vacacionables los doce meses del año y la programación cuantitativa se efectuará por la Dirección en función de las necesidades de carga de trabajo con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute.

Para la determinación del orden de preferencia en la elección de vacaciones, se aplicará lo dispuesto en el artículo 160 del XXII convenio colectivo para los fijos de actividad continuada a tiempo completo.

A estos efectos, se programará por parte del trabajador el mismo número de días que el año anterior, ajustándose por exceso o defecto en el último cuatrimestre del año, en función de los días realmente trabajados.

En el caso de trabajadores contratados para fines de semana, se garantiza el disfrute de siete días naturales continuados.

Igualmente, les será de plena aplicación la regulación contenida en el Convenio en lo que a Licencias y Permisos se refiere.

Disposición final primera.

Las transformaciones de eventuales y fijos discontinuos a fijos a tiempo parcial, se acordarán en el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo.

En estos momentos el número máximo de trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial se fija en 4.000 quedando facultada dicha Comisión para modificar tal número.

El número que se acuerde pasará a formar parte del texto del Convenio Colectivo vigente en cada momento.

Disposición final segunda.

A fin de posibilitar la movilidad de los trabajadores y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, los trasladados que se produzcan como consecuencia de lo dispuesto en el Capítulo XIV –Secciones I, II.– Movilidad de la primera parte de este Convenio Colectivo, no tendrán la consideración de vacantes a efectos de transformación de contratos de tiempos parcial en tiempo completo.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de vacantes a efectos de transformación de contratos de tiempo parcial a tiempo completo los cambios de grupo laboral ni las novaciones contractuales.

La transformación de contratos de tiempo parcial a tiempo completo se realizará según lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo tres de esta Segunda Parte el Convenio Colectivo.

Disposición final tercera.

Los trabajadores Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Parcial que se regulan en el apartado A de la Segunda Parte del XIV Convenio Colectivo, por haber suscrito su contrato de trabajo con anterioridad al 29 de noviembre de 1998, seguirán rigiéndose por dicha regulación, no pudiendo por tanto realizar pacto de horas complementarias.

TERCERA PARTE

Regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as Fijos Discontinuos

Artículo 1.

Al personal contratado en la modalidad de Fijo Discontinuo, le será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio para el personal de actividad continuada, en la medida en que ello sea compatible con la naturaleza del contrato.

El contrato Fijo Discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el

desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El personal cuya efectividad de Fijo Discontinuo sea anterior o igual al 1 de septiembre de 1989 se relacionará en un único escalafón.

Conforme a lo establecido en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos, los contratos Fijos Discontinuos podrán celebrarse a tiempo parcial.

Todas las personas trabajadoras con contrato Fijo Discontinuo, independientemente de su fecha de ingreso en la Empresa como tales, serán llamados, según el sistema establecido para tal llamamiento, a tiempo completo o a tiempo parcial en función de las cargas de trabajo y en las jornadas y/o horarios necesarios para la cobertura de las mismas.

Artículo 2. *Ingresos, promoción y progresión.*

Los ingresos en la Empresa como Fijos Discontinuos se harán con la categoría prevista en el vigente Convenio Colectivo para cada grupo laboral.

El período de prueba será el mismo que el establecido en la primera parte para el Fijo a tiempo completo.

A efectos de promoción y/o progresión, se aplicará el mismo sistema que para los Fijos a tiempo completo. Si los contratos fueran a tiempo parcial, se computarán los períodos de trabajo efectivo.

Artículo 3. *Vacantes.*

En el supuesto de existencia de vacantes de personal Fijo a Tiempo parcial, o Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Completo, la cobertura de las mismas se realizará con las personas trabajadoras con contrato Fijo Discontinuo del escalafón de la Dirección o Unidad donde se produzca la vacante. En el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo se determinarán dichas transformaciones.

En el caso de coexistir escalafones de FTP, y Fijos Discontinuos en la Unidad o Dirección donde se produzca una vacante de Fijo de Actividad Continuada a Tiempo Completo, la Comisión de Empleo determinará el orden o criterio de preferencia para cubrir dicha vacante.

Respecto al personal fijo discontinuo que se incorpore en Iberia en proceso de subrogación según el Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos, el orden en los escalafones o relaciones ordenadas de este personal, en caso de transformaciones vendrá dado por la fecha del ingreso efectivo en Iberia.

Artículo 4. *Trabajos de categoría superior.*

El personal Fijo Discontinuo con contrato en vigor podrá ser destinado a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su puesto de origen cuando cese la necesidad.

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

La retribución por trabajo de categoría superior será la correspondiente al que realicen.

En cuanto a los plazos en que se pueden desarrollar trabajos de categoría superior se estará a lo establecido en las normas legales.

Los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa, a través del Jefe inmediato, y dando cuenta a la Dirección de RR.HH., a fin de que se proceda al abono del salario a los interesados.

Artículo 5. Interrupción de prestación laboral y garantías.

La prestación laboral se interrumpirá a la conclusión de cada período, sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo período.

En el supuesto de que la persona trabajadora con contrato Fijo Discontinuo decidiese no incorporarse voluntariamente al ser llamada por la Empresa en las épocas de incremento de trabajos periódicos y cílicos, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la Empresa.

La consideración de Fijo Discontinuo no se perderá en los supuestos de prestación de cargo público, ausencia por permiso por nacimiento y cuidado del menor, excedencia por cuidado del menor, o enfermedad justificada, lactancia.

Artículo 6. Llamamiento.

1. **Ordinario obligatorio:** Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos deberán ser llamados anualmente en el período comprendido entre el 31 de marzo y el 31 de octubre.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos podrán ser llamados entre el 20 de diciembre de cada año y el 10 de enero del año siguiente, así como durante un período de tiempo entre 10 y 15 días para cubrir las necesidades de la Semana Santa.

Pudiéndose prorrogar el contrato originario cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones.

No podrán celebrarse, salvo pacto en contrario, contratos por circunstancias de la producción para la prestación de servicios en un área o unidad determinada, cuando en la misma haya en el momento de la contratación trabajadores o trabajadoras fijos discontinuos del mismo grupo profesional, cuadrante, aeropuerto y colectivo disponibles para llamamiento o por debajo del límite máximo de horas realizables.

No obstante lo anterior, dichas contrataciones temporales podrán celebrarse cuando lo sean para cubrir períodos horarios que, por razón del aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de trabajadores o trabajadoras para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de trabajadores o trabajadoras, y ya estuvieran contratados todos los fijos discontinuos que fuera posible, aun cuando éstos no hubieran alcanzado el límite máximo de horas realizables, o cuando se trate de cubrir períodos horarios que no puedan ser realizados por los fijos discontinuos en base a los límites establecidos en el convenio colectivo.

Una vez fijados los requisitos del puesto a cubrir, el llamamiento para reanudar la actividad deberá hacerse por orden de escalafón, teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y la experiencia y condiciones del trabajador, dentro de cada grupo laboral y en base al escalafón local.

Canarias: Dadas las peculiaridades de las épocas de trabajo en los aeropuertos de Canarias, los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos para cubrir puestos de trabajo en estos lugares estarán en función de dichas peculiaridades.

De este modo, las personas trabajadoras de los aeropuertos de Canarias deberán ser llamadas anualmente, en el período comprendido entre el 15 de octubre y el 15 de abril, pudiéndose prorrogar el contrato originario cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos de Canarias podrán ser llamados durante los meses de julio y agosto, teniendo también consideración de llamamiento ordinario obligatorio en esos meses.

Madrid-ciudad: Dadas las peculiaridades de las épocas de trabajo en Madrid/Ciudad, los llamamientos de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos para cubrir puestos de trabajo en este lugar, estará en función de dichas peculiaridades.

Escalafón local: Salvo que se establezca otra regulación por acuerdo entre la dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores en cada aeropuerto o centro de trabajo, el orden del escalafón será el siguiente:

– Para las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo anterior al 11 de septiembre de 2022, su orden en el escalafón será el que tuvieran a la fecha de la firma del XXII Convenio Colectivo.

– A continuación de las personas relacionadas según el apartado anterior, en el mismo escalafón se situarán las personas trabajadoras transformadas a fijo discontinuo en Iberia el día 11 de septiembre de 2022, o con posterioridad a dicha fecha.

El orden de estas personas en el escalafón vendrá determinado por los siguientes criterios:

Fecha de primer contrato suscrito en IBERIA ordenado por grupo laboral a nivel local.

A igualdad de fecha por n.º de días con contrato en Iberia.

A igualdad de días, por orden alfabético del primer apellido.

– Cada vez que se firme nueva Acta de la Comisión de Seguimiento del Empleo, de transformación a contratos fijos discontinuos, las personas trabajadoras relacionadas en dichas Actas se incorporarán al escalafón, según su orden en el Acta, a continuación de las personas que ya estuvieran incluidas en dicho escalafón a la fecha de la firma del Acta.

En caso de que el pase a fijo discontinuo no haya sido por Acta de la Comisión de Seguimiento de Empleo sino, por ejemplo, por sentencia judicial favorable al trabajador o conciliación judicial, salvo que se establezca algo distinto en la Sentencia, la persona trabajadora pasará a ser la última del escalafón local a la fecha en la que haya sido dictada la Sentencia.

El orden del escalafón será el aquí establecido, salvo que la persona trabajadora disfrute de períodos de excedencia voluntaria. En esos casos, al finalizar el periodo de excedencia voluntaria, siempre que se den los requisitos legales para la reincorporación, la persona trabajadora será incluida de nuevo en el escalafón, retrasando su puesto en el mismo (fecha escalafón), en función de los días que haya estado en situación de excedencia voluntaria. Y se situará a la persona trabajadora en el lugar que le corresponda según esa nueva fecha.

No obstante lo contemplado en el párrafo primero, si durante un período anual determinado se incrementa la actividad normal de la Empresa, siendo necesaria mayor mano de obra, este exceso se cubrirá mediante la contratación de eventuales por circunstancias de la producción.

En los casos en que la actividad no se reanude en el periodo correspondiente o se suspenda durante el mismo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos que no sean llamados mantendrán su posición en el escalafón a efectos de incorporación en posteriores temporadas.

La renuncia del trabajador o trabajadora a este llamamiento se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la empresa, salvo cuando obedezca a alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

- Gestación.
- Permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- Lactancia.
- Incapacidad temporal.

2. **Llamamiento adicional:** Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos podrán ser llamados también con «carácter adicional». El llamamiento deberá hacerse teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y por orden de escalafón, dentro de cada

grupo laboral y en base al escalafón local y la aceptación por parte del trabajador será de carácter voluntario.

Los llamamientos adicionales deberán ser comunicados con una antelación mínima de dos meses, excepto causas debidamente justificadas y acreditadas que se comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras. El tiempo mínimo de actividad de este llamamiento adicional será de un mes.

Cuando las necesidades de la Empresa no fueran debidamente cubiertas con trabajadores y trabajadoras voluntarios, se procederá al llamamiento con carácter obligatorio por orden inverso de escalafón hasta cubrir las necesidades del servicio.

La renuncia del trabajador o trabajadora a este llamamiento se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la empresa, salvo cuando obedezca a alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

- Gestación.
- Permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- Lactancia.
- Incapacidad temporal.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán realizar llamamientos adicionales, siguiendo el orden establecido en los párrafos anteriores, sin sujetarse a los requisitos de preaviso y duración mínimas, aunque en este caso la atención a dicho llamamiento será siempre voluntaria sin condicionante alguno. De este llamamiento se informará a la representación legal de los trabajadores. La duración máxima de este periodo de actividad será de un mes.

Llamamiento total: en ningún caso la suma de los periodos de llamamiento ordinario más adicional, podrá exceder diez meses de duración, en un periodo de referencia de doce meses, realizándose el cómputo dentro de cada año natural, de enero a diciembre.

3. Trabajadores y trabajadoras procedentes de procesos de subrogación: Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos incorporados a Iberia tras el preceptivo proceso de subrogación, se integrarán en el escalafón correspondiente de trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos en base a la fecha efectiva de incorporación a Iberia. Dicha integración se producirá a todos los efectos, salvo lo establecido en el párrafo siguiente en cuanto al llamamiento.

Se dará preferencia en el llamamiento a los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos incorporados tras un proceso de subrogación en cuanto a lo que a jornada anual se refiere, siempre que sea necesario para cumplir con la garantía ad personam recogida en el artículo 78 (D.6) del Convenio Colectivo de Handling vigente (o el artículo que regule esa materia en dicho Convenio Sectorial).

En este sentido, se garantiza la prioridad establecida en el párrafo anterior única y exclusivamente a los efectos de cumplir con la garantía anual de jornada que tenga cada trabajador y trabajadora subrogado. En consecuencia, antes de ofrecer a estos trabajadores y trabajadoras subrogados la realización de más horas de las que tuviesen garantizadas, deberá ofrecerse el exceso de horas a los trabajadores y trabajadoras siguiendo el orden establecido en el escalafón correspondiente, según lo recogido con carácter general en este artículo.

Lo establecido en los tres párrafos anteriores resultará de aplicación en todas aquellas ocasiones en que se incorporen a Iberia personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo, subrogados desde otras compañías, sin perjuicio de lo que establezca en cada momento el Convenio Colectivo del Sector de Handling vigente.

Artículo 7. Cobertura vacantes actividad continuada.

Cuando una persona trabajadora con contrato Fijo Discontinuo cubra una vacante de actividad continuada, lo hará con el nivel y categoría que tenía cuando trabajaba como Fijo Discontinuo, reconociéndosele el tiempo efectivo de trabajo que tuviese acreditado

como Fijo Discontinuo, a efectos de antigüedad en la empresa y consiguiente derecho a progresión y/o promoción, estos últimos en los términos pactados a esos efectos en el presente convenio colectivo.

Artículo 8. *Jornada y condiciones de trabajo.*

El contrato de trabajo Fijo Discontinuo se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y la estimación de distribución horaria, que deberá ser en todo caso concretada en el momento del llamamiento.

La jornada diaria de los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos estará en función de que el contrato sea a tiempo total o a tiempo parcial.

La jornada y condiciones de trabajo de los Fijos Discontinuos contratados a tiempo establecerá en función de las necesidades a cubrir, informando a la Representación de los Trabajadores.

En todo caso, la jornada de trabajo efectiva de una persona trabajadora con contrato fijo discontinuo no podrá ser inferior al 33% de promedio en cómputo anual en proporción a sus periodos de llamamiento, con respecto a la jornada establecida para una persona trabajadora con contrato fijo a tiempo completo, referida a esos mismos periodos.

Para calcular el mínimo de horas a trabajar se deberá aplicar el 33 % sobre las 1.712 horas anuales de una persona trabajadora fija a tiempo completo, y posteriormente establecer la proporción en función de los periodos efectivamente trabajados durante el año de la persona trabajadora fija discontinua.

A título de ejemplo, y para mayor claridad, a 31 de diciembre de cada año, una persona fija discontinua que hubiera tenido en total tres meses de contratación a lo largo del año, deberá haber realizado en el cómputo global de los tres meses un mínimo de 141,24 horas de jornada efectiva, repartidas en dichos períodos según las necesidades productivas. Si hubiera tenido cuatro meses, deberá haber realizado en el global 188,32 horas de jornada efectiva. Y así sucesivamente en función del tiempo total en que haya estado contratada cada año.

A partir de la entrada en vigor del Convenio, el personal fijo discontinuo que sea llamado para prestar servicios tendrá una garantía de prestación mínima de tres meses consecutivos, en un periodo de referencia de doce meses, si bien esta garantía no tendrá necesariamente que ser cumplida en el primer periodo de trabajo del año, siempre que se lleve a cabo en cualquiera de los sucesivos.

Excepcionalmente, cuando en el ámbito de una empresa o centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima y/o el periodo de llamamiento mínimo establecido en cada caso para el personal fijo discontinuo, se podrá acordar, en el seno de la misma, y con posterior sanción de la Comisión Paritaria del convenio sectorial, que no rija temporalmente el límite establecido en la regulación convencional aplicable en dicha empresa.

Artículo 9. *Plus de festividad.*

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos con contrato a Tiempo Parcial de cinco días o menos a la semana, que trabajen en días festivos, percibirán, además del Plus de Festividad, la parte proporcional de los festivos establecidos en el artículo 76 de la I Parte de este Convenio, conforme a las horas abonadas según el artículo 17 de esta parte, ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorio. Dicho abono se regularizará mensualmente a través de las correspondientes liquidaciones.

Artículo 10. Días festivos.

Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos a tiempo total tendrán derecho a los días festivos que se produzcan durante el período de actividad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 76 de la primera parte del presente Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior para los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos con contrato a tiempo parcial, se tendrá en cuenta lo indicado en el artículo anterior.

Artículo 11. Trabajo en días festivos.

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

Con independencia de que realicen o no turnos u horarios, la disposición anterior es aplicable a los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial.

Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos a tiempo parcial contratados para fines de semana, por las propias circunstancias que dieron lugar al contrato, están obligados a trabajar todos los días contratados.

Artículo 12. Jornada fraccionada.

A las personas trabajadoras con contrato Fijo Discontinuo que presten sus servicios en todas las Direcciones de Servicios Corporativos, en los Servicios Centrales de las Áreas de Negocio o de cada Aeropuerto o Terminal de Carga que se considere necesario, la Empresa les podrá implantar la jornada fraccionada con carácter obligatorio, previos los procedimientos legales oportunos. Se excluye el personal destinado en Aeropuertos que se rige por lo dispuesto en el artículo 103 a esos efectos.

Artículo 13. Jornada en períodos de contratación a tiempo completo.

Con el fin de facilitar el acceso de los Fijos Discontinuos durante el período de llamamiento obligatorio a contratos a tiempo completo al mayor número posible de trabajadores, la prestación de trabajo, se realizará, de la forma que a continuación se expone.

Reglas de cálculo en períodos de contratación a tiempo completo:

a) El número total de días de presencia (días de trabajo efectivo) durante el período contratado, será el resultante de restar a los días totales de contrato lo siguiente:

1. Número de días de vacaciones que correspondan según lo dispuesto en el artículo 22 de la Tercera Parte del Convenio.

2. Número de días festivos que correspondan según lo dispuesto en el artículo 10 de la Tercera Parte del Convenio.

3. Días de descanso semanal de conformidad con lo establecido en la normativa vigente de aplicación. El número total de días de descanso semanal a disfrutar durante el período de contratación, debe ser como mínimo el equivalente a la suma de 1,55 días por cada semana contratada.

b) El promedio de horas por cada día de presencia será de 7,54 horas/día.

La aplicación de libranzas en domingo se realizará de acuerdo con las posibilidades reales, en función de la evolución de la contratación y configuración de las cargas de trabajo.

Se garantizará en dicho período de contratación a tiempo completo la libranza de dos días libres semanales en el cómputo del contrato.

Los días de «no presencia» o de descanso de la persona trabajadora, que podrán comprender días de vacaciones, descanso semanal, y/o festivos, se fijarán por la Empresa preferentemente un día semanal consecutivo al señalado como libranza semanal, excepto imposibilidad por necesidades del servicio.

El resto de días de vacaciones del trabajador se disfrutará según lo establecido en este mismo artículo para la elección de vacaciones.

La jornada de trabajo será de lunes a domingo, con un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de cinco horas diarias, cuyo horario se fijará por la Dirección en cada momento en función de las necesidades reales de la carga de trabajo.

La Empresa elaborará los horarios de trabajo semanales según el párrafo anterior, procurando agrupar los mismos en franjas de horarios similares y cambiando periódicamente. Una vez elaborados los horarios por la empresa se publicarán con una antelación mínima de quince días a la fecha de su realización.

Elección de vacaciones: La elección del periodo de vacaciones se realizará en función de los siguientes puntos, aplicando los medios telemáticos establecidos por la compañía, salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores de un determinado centro de trabajo.

1. **Grupo de llamamiento:** Entendiendo por tal, el número de trabajadores mejorados a tiempo completo con el mismo periodo y fecha de contratación.

2. **Puntuación:** La puntuación se obtendrá aplicando los baremos establecidos en Convenio para las Vacaciones, al total de días disfrutado el año anterior como fijo discontinuo, con independencia del grupo de llamamiento en que fuese disfrutado en el año en curso, estableciendo una proporcionalidad para todos los trabajadores a 30 días.

Aquellas personas trabajadoras que en el año inmediatamente anterior no hayan disfrutado de estos periodos y por tanto no pueda calcularse su puntuación serán los últimos en el ranking de vacaciones ordenados por la antigüedad del primer contrato. En el caso de reincorporaciones de bajas y excedencias, el año de la reincorporación, realizarán la petición de vacaciones en último lugar.

3. **Desempate:** Si dos o más trabajadores coincidieran en grupo y puntuación, el orden de elección se establecerá en función del Escalafón de llamamiento y en el mismo orden que este establece.

4. **Porcentajes:** La Dirección de la empresa establecerá, antes del inicio del periodo de llamamiento, en cada centro de trabajo, el porcentaje de personas que pueden disfrutar de vacaciones, por colectivo y cuadrante.

Asimismo y con antelación suficiente a la fijación de los referidos porcentajes, la Dirección de la Compañía informará a los representantes de los trabajadores en los respectivos centros de trabajo.

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

Para cada centro de trabajo, se garantiza un cupo mínimo del 4 % mensual por grupo de trabajadores homogéneo.

En atención a las especiales condiciones en las que prestan sus servicios los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos contratados a tiempo completo según lo previsto en este artículo, se les abonará un plus mensual de FDTC (plus de Fijo Discontinuo a Tiempo Completo), según el importe establecido en el anexo I.

El número de personas que tendrá acceso a la contratación a tiempo completo recogida en este artículo, se fijará en cada momento por la Empresa, en función de las cargas de trabajo, informando puntualmente al Comité de Centro.

El personal así afectado por este artículo, se regirá por su contenido y será de aplicación preferente sobre lo dispuesto con carácter general en el articulado de esta Tercera Parte.

Se garantizará en el periodo de vacaciones la libranza de un fin de semana, salvo renuncia por parte del trabajador.

Artículo 14. *Jornada fraccionada y jornada especial Aeropuertos.*

En aquellos aeropuertos en que se realice el trabajo mediante fraccionamiento de jornada de aeropuertos y jornada especial, la Empresa podrá programar ese tipo de jornada a los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos cuando el servicio así lo exija.

Las condiciones de realización de esta jornada serán las mismas que para el personal de actividad continuada, abonándose la dieta correspondiente.

Artículo 15. *Salario hora base.*

El salario hora/base para los distintos niveles en que se encuadran los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos, será el correspondiente al nivel al que pertenezcan según la regulación que figura en el artículo 114 de la parte primera de este Convenio.

Artículo 16. *Retribuciones.*

Los trabajadores y trabajadoras Fijos discontinuos a Tiempo Parcial, percibirán las retribuciones contempladas en el artículo 118 de la Primera Parte del Convenio Colectivo de forma proporcional a las horas trabajadas, a excepción del Plus de Asistencia.

Los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos se regirán, en cuanto a la percepción de los Complementos Salariales en función del Salario hora/base y Sueldo Base, así como en las percepciones vinculadas a la Antigüedad por el mismo sistema que para los fijos de actividad continuada se establece en la parte primera de este Convenio.

Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo percibirán sus haberes por sueldos mensuales y a mes vencido.

Los haberes se harán efectivos mediante dinero bancario, en talón o transferencia.

Asimismo, se pondrá a disposición de cada persona trabajadora una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

Artículo 17.

El sueldo base, la prima de productividad y el complemento transitorio son los reflejados para cada nivel en la tabla salarial establecida en el anexo I de la Primera Parte.

Artículo 18. *Gratificaciones julio, diciembre y fin de ejercicio.*

Los Trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos percibirán, en función del tiempo trabajado, la parte proporcional de las gratificaciones de julio, diciembre y Cierre de Ejercicio, en las condiciones y conceptos que el personal de actividad continuada.

Artículo 19. *Plus de peligrosidad y toxicidad.*

Los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos contratados a tiempo parcial y que desempeñen puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos, percibirán el plus establecido, en función de los criterios que, para el abono de estos pluses, ha establecido la Comisión Mixta 3/2000 de fecha 10 de mayo de 2000, en proporción a las horas contratadas.

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

Los trabajadores y trabajadoras Fijos discontinuos podrán realizar su jornada diaria bien fraccionando la misma o en 2 períodos horarios, en función de que el contrato de trabajo sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Las modalidades y cuantías a abonar por esta jornada serán las previstas en la Primera Parte del Convenio Colectivo para el personal contratado a tiempo completo y

las previstas en la Segunda parte del mismo para el personal contratado a tiempo parcial.

Artículo 21. Vacaciones.

En cuanto al número de días de vacaciones, los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos a tiempo completo tendrán los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras de Iberia de Tierra con contrato de actividad continuada, en la parte proporcional a la duración de los correspondientes contratos. En consecuencia, los domingos y días festivos incluidos dentro del período de disfrute, no tendrán la consideración de vacacionables. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del período de contratación, en función de las necesidades del servicio.

A los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos con contrato a tiempo parcial todos los días de la semana, les será aplicable lo indicado en el párrafo anterior. En cambio los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial con cinco días o menos a la semana de contrato, por la naturaleza y circunstancias que concurren en estas contrataciones, fundamentalmente dirigidas a los fines de semana, les serán abonadas las vacaciones con el finiquito correspondiente a la finalización de cada período de contratación, no siéndoles aplicable, por tanto, lo dispuesto anteriormente.

Vacaciones trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos a tiempo parcial. El número de días de vacaciones de los trabajadores y trabajadoras con contrato fijo discontinuo será proporcional al tiempo contratado, tomando como base 30 días laborales al año. En concreto, los días de vacaciones serán los mismos que corresponden a los trabajadores de actividad continuada a tiempo completo, en la parte proporcional al número de días trabajados. A fin de determinar esta proporcionalidad hay que distinguir las siguientes situaciones:

– Personal contratado cinco o más días a la semana durante sus períodos de contratación: les corresponderán el mismo número de días que a los fijos de actividad continuada a tiempo completo, de modo proporcional al tiempo contratado.

– Personal contratado menos de cinco días a la semana: La base de cálculo para determinar el número de días de vacaciones será aquel que resulte de dividir los treinta días de vacaciones, entre los días del año descontados los descansos semanales (313) y, el cociente resultante multiplicado por el número de días efectivos de trabajo, dará el número de días de vacaciones correspondientes a cada trabajador.

– El disfrute de los días devengados será dentro del período contratado.

Elección de vacaciones: La elección del período de vacaciones se realizará en función de los siguientes puntos, aplicando los medios telemáticos establecidos por la compañía, salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores de un determinado centro de trabajo.

1. **Grupo de llamamiento:** entendiendo por tal, el número de trabajadores fijos discontinuos por grupo laboral y cuadrante, con períodos de llamamiento similares.

2. **Puntuación:** la puntuación se obtendrá aplicando los baremos establecidos en Convenio para las vacaciones, al total de días disfrutado el año anterior como fijo discontinuo, con independencia del grupo de llamamiento en que fuese disfrutado en el año en curso, estableciendo una proporcionalidad para todos los trabajadores a 30 días.

3. **Aquellos trabajadores y trabajadoras que en el año inmediatamente anterior no hayan disfrutado de estos períodos y por tanto no pueda calcularse su puntuación** serán los últimos en el ranking de vacaciones, ordenados por su orden en el Escalafón de llamamiento. En el caso de reincorporaciones de bajas y excedencias, el año de la reincorporación, realizarán la petición de vacaciones en último lugar.

4. **Desempate:** Si dos o más personas trabajadoras coincidieran en grupo y puntuación, el orden de elección se establecerá en función del Escalafón de llamamiento y en el mismo orden que éste establece.

5. Porcentajes: La Dirección de la empresa establecerá, antes del inicio del periodo de llamamiento, en cada centro de trabajo, el porcentaje de personas que pueden disfrutar de vacaciones, por colectivo y cuadrante.

Asimismo y con antelación suficiente a la fijación de los referidos porcentajes, la Dirección de la Compañía informará a los representantes de los trabajadores en los respectivos centros de trabajo.

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

Para cada centro de trabajo, se garantiza un cupo mínimo del 4% mensual por grupo de trabajadores homogéneo.

Artículo 22. *Excedencia.*

A los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos se les reconoce el derecho del disfrute de excedencia en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido 24 meses de trabajo efectivo desde el final de la anterior excedencia, siempre y cuando no exceda de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, no siendo de aplicación este requisito a las excedencias forzosas y cuidado del menor y cuidado de familiar.

El reingreso se producirá, una vez solicitado por el interesado en el siguiente llamamiento que se realice, siempre que haya plaza vacante en el grupo laboral del trabajador/a.

A efectos del correspondiente orden de escalafón, el tiempo de excedencia será descontado «escalafonándose» en el nuevo lugar que le corresponda, una vez descontado dicho período.

Artículo 23. *Concierto colectivo.*

Al personal con contrato Fijo Discontinuo, le serán de aplicación en materia de Concierto Colectivo para fallecimiento o incapacidad permanente las mismas primas e indemnizaciones que al personal fijo de actividad continuada.

Artículo 24. *Aportaciones al fondo.*

A los trabajadores y trabajadoras con contrato de Fijo Discontinuo les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 170 cotizando a dicho Fondo en proporción al Sueldo Base, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

La Junta Central de Acción Social fijará las normas que han de regir para la distribución de este Fondo, en atención a las especiales características de su contrato.

Con efectos del día 1 del mes siguiente a la fecha de la firma del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 16 de mayo de 2001 a los trabajadores y trabajadoras con contrato de Fijo Discontinuo les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 173 del Convenio Colectivo, cotizando a dicho Fondo en proporción al sueldo base y antigüedad, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 25. *Billetes.*

En materia de billetes tarifa gratuita o con descuento «frees», se aplicará al personal Fijo Discontinuo la regulación contenida en el Capítulo XII del Convenio Colectivo, y resto de normativa de aplicación general de las personas trabajadoras con contrato fijo.

Artículo 26. *Transporte.*

A los trabajadores y trabajadoras Fijos Discontinuos les serán aplicables las normas sobre el transporte que rigen para las personas trabajadoras de actividad continuada.

Artículo 27. *Movilidad geográfica.*

Al personal fijo discontinuo le será de aplicación la Sección II. Movilidad Geográfica de la Primera Parte del Convenio Colectivo, siempre y cuando en el destino que solicite la persona trabajadora, existan trabajadores o trabajadoras con contrato Fijo Discontinuo. En este supuesto, la Empresa podrá conceder la movilidad geográfica.

Asimismo, les será de aplicación la Sección III Permutas de la Primera parte del Convenio Colectivo.

Disposición transitoria primera. *Gratificación por Taquigrafía, Estenotipia, e Idiomas e Indemnización por residencia.*

En lo referente a Gratificación por Taquigrafía o Estenotipia, Idiomas e Indemnización por Residencia, en los supuestos de contrato a tiempo parcial, las cantidades a percibir serán proporcionales a las horas contratadas, siéndoles de aplicación lo regulado para estas materias en la disposición transitoria octava (Gratificaciones taquigrafía, estenotipia e idiomas), y en la disposición transitoria trigésima (Indemnización por residencia).

A todos los trabajadores que al 6 de junio de 1991 estén percibiendo la gratificación por idiomas, taquigrafía o estenotipia, se les mantendrán, a título personal, de acuerdo con los criterios establecidos en la Comisión Mixta n.º 4/92 de fecha 15 de diciembre de 1992.

La Empresa de acuerdo con sus necesidades podrá proceder a nuevos reconocimientos de idiomas, taquigrafía y estenotipia exclusivamente para el personal fijo de plantilla al 6 de junio de 1991.

Disposición final primera.

La regulación de esta parte del XXII Convenio Colectivo anula y sustituye a las normas anteriores por las que se regían los Trabajadores Fijos Discontinuos.

Disposición final segunda. *Amortización de vacantes.*

A fin de posibilitar la movilidad de los trabajadores y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, los trasladados que se produzcan como consecuencia de lo dispuesto en el Capítulo XIV, Secciones I, II. Movilidad de la primera parte de este Convenio Colectivo, no tendrán la consideración de vacantes a efectos de transformación de contratos de fijos discontinuos en fijos a tiempo parcial o fijos a tiempo completo.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de vacantes a efectos de transformación de contratos de fijos discontinuos en fijos a tiempo parcial o fijos a tiempo completo los cambios de grupo laboral ni las novaciones contractuales.

La transformación de contratos de fijos discontinuos en fijos a tiempo parcial o fijos a tiempo completo se realizará según lo dispuesto en el artículo 3 de esta tercera parte del convenio colectivo.

Disposición final tercera.

Las referencias contenidas en esta tercera parte del convenio al contrato de Fijo Discontinuo a Tiempo Parcial, se realizan al amparo de las previsiones contenidas en el artículo 21.6 del Convenio Colectivo del Sector de Handling y, en consecuencia, serán sólo de aplicación a aquellos trabajadores Fijos Discontinuos que prestan servicios en la actividad de Handling, de acuerdo con el ámbito funcional definido en el artículo 3 de dicho Convenio del Sector.

CUARTA PARTE

Regulación de las condiciones de los trabajadores/as con Contrato Temporal**Artículo 1. Regulación general.**

Se considerará trabajador o trabajadora temporal, al contratado por tiempo determinado, bien con jornada completa o a tiempo parcial, y haciendo uso de la modalidad de contratos que la legislación española permita en cada momento.

Podrán celebrarse, entre otras, las siguientes modalidades contractuales:

1. Contratos para la formación en alternancia. Esta modalidad de contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.2 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de un año.

Asimismo, en estos casos, si se contratara personal en prácticas se podrá establecer un periodo de prueba de hasta un mes. Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad.

3. Contrato por circunstancias de la producción.

3.1 Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Asimismo, y sin perjuicio de la necesaria temporalidad de la causa, a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo, pueden considerarse dentro de la definición los cambios sobrevenidos en la programación de vuelos, el inicio de operaciones para una nueva compañía aérea, el incremento significativo de los vuelos a atender sobre la programación comunicada o previsible, el aumento en el número de usuarios en la actividad de PMR'S, incrementos ocasionados por eventos extraordinarios, y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad.

3.2 El contrato deberá cumplir los requisitos establecidos legalmente, en cada momento.

3.3 Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de este tipo de contratos será de hasta seis meses, salvo en el área de Handling, cuya duración máxima será la que se determine en el convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (Handling) vigente en cada momento. Cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inicial inferior, podrá prorrogarse de mutuo acuerdo por una sola vez, y siempre que se mantengan las causas habilitantes de la contratación, hasta su duración máxima.

3.4 Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, durante un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. En el último trimestre de cada año, se deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos, que podrá realizarse, en función de la actividad, por área de negocio, y por bases/centros o aeropuertos, cuando existan causas inherentes a la actividad que así lo justifiquen.

3.5 El contrato por circunstancias de la producción podrá ser concertado tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

4. Contrato de sustitución. Esta modalidad podrá celebrarse para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de los servicios, durante un periodo máximo de quince días.

Asimismo, este contrato podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Artículo 2. *Llamamiento.*

Dadas las peculiaridades del tráfico aéreo, que constituye la actividad esencial de Iberia y teniendo en cuenta el carácter de concesionario del servicio público de la Empresa, el llamamiento se hará de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 41 de la Primera Parte, con la necesidad del servicio y condiciones exigidas por el puesto de trabajo a ocupar.

Artículo 3. *Cobertura de vacantes.*

En el supuesto de existencia de vacantes de personal Fijo Discontinuo, Fijos a Tiempo Parcial o Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Completo, la cobertura de las mismas se realizará con los trabajadores temporales de la relación de la Dirección a nivel local donde se produzca la vacante, siguiendo como orden de la prelación el número de días trabajados con anterioridad a la fecha del acuerdo de la transformación, siempre que en esa Dirección no exista personal Fijo Discontinuo o Fijo a Tiempo Parcial.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será de aplicación a las relaciones ordenadas de personal temporal realizadas según lo dispuesto en el artículo 41.A.

Las transformaciones contractuales de los trabajadores relacionados según el artículo 41.B, se harán según el orden en ellas establecidas. En el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo se determinarán dichas transformaciones.

Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria de trabajo será la que figura en el contrato de trabajo que en cada momento suscriban los trabajadores y trabajadoras afectados por las presentes normas, pudiendo ser a tiempo total o a tiempo parcial.

En todo caso la jornada mínima diaria en los días en los que se programe prestación de servicios será de dos horas.

Artículo 5. *Horario.*

Los horarios de los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal no tendrán que coincidir necesariamente con el del Personal Fijo de actividad continuada a tiempo completo, Fijo a Tiempo Parcial o Fijo Discontinuo. Su jornada será aquella que complemente o cubra las necesidades de cada Unidad, Departamento, Servicio, etc.

Artículo 6. *Trabajo en días festivos.*

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los trabajadores y trabajadoras con carácter temporal que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un tiempo equivalente al trabajado como descanso compensatorio. Este tiempo se librará en el plazo de 12 meses contados a partir del festivo que se haya trabajado, o dentro del período de contrato, si éste fuera inferior a 12 meses.

En los supuestos de contratos temporales a tiempo parcial de cinco días o menos a la semana, que trabajen en días festivos, percibirán, además del Plus de Festividad, la parte proporcional de los festivos establecidos en el artículo 76 de la I Parte de este Convenio, conforme a las horas abonadas según el artículo 13 de esta parte, ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorio. Dicho abono se regularizará mensualmente a través correspondientes liquidaciones.

Artículo 7. *Modalidad de jornada.*

Los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal podrán realizar su jornada diaria bien fraccionando la misma o en 2 períodos horarios, estén destinados en Aeropuertos/Terminales de Carga, Rampas, zonas industriales, en puestos de la Dirección Comercial o Unidades con funciones de comercialización de otras Direcciones en función de que el contrato de trabajo sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Las modalidades y cuantías a abonar por esta jornada serán las previstas en la Primera Parte del Convenio Colectivo para el personal contratado a tiempo completo y las previstas en la Segunda parte del mismo para el personal contratado a tiempo parcial.

Artículo 8.

Como medida que coadyuve a la mejora de la producción, en las Unidades con trabajo a turnos / horarios, los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal de cuarenta horas semanales, percibirán la gratificación que corresponda por el número de rotaciones que realicen, aunque tales turnos/horarios no sean necesariamente los establecidos para los trabajadores Fijos de actividad continuada a tiempo completo, todo ello a tenor de lo dispuesto en el artículo 5 de esta regulación.

Artículo 9. *Descanso semanal.*

El descanso semanal para los trabajadores a tiempo parcial, por la naturaleza de su contrato, se incluirá en sus remuneraciones el abono de la parte que corresponda al descanso.

Artículo 10. *Jornada especial.*

Los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal, cuando las necesidades del servicio así lo exijan, deberán realizar su trabajo mediante jornada especial, según la regulación de este tipo de jornada para los trabajadores de actividad continuada.

Artículo 11. *Obligatoriedad realización trabajos urgentes.*

Los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente.

Artículo 12. *Conceptos retributivos.*

Los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal percibirán sus haberes por sueldos mensuales y a mes vencido.

Los haberes se harán efectivos mediante dinero bancario, en talón o transferencia.

Asimismo, se remitirá a cada trabajador o trabajadora una hoja mensual con los mismos.

Artículo 13.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal percibirán, en su caso, los conceptos retributivos establecidos para el personal de actividad continuada establecidos en el artículo 118 de la Primera Parte del Convenio, que, en los supuestos de contratos a tiempo parcial, serán proporcionales a las horas trabajadas, a excepción del plus de asistencia.

Artículo 14.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal percibirán, en función del tiempo Trabajado y horas contratadas, la parte proporcional de las gratificaciones de julio y diciembre establecidas para el personal fijo de actividad continuada.

Igualmente percibirán la parte proporcional de la gratificación de Cierre de Ejercicio en función del tiempo trabajado u horas contratadas.

Artículo 15. *Gratificación jornada fraccionada.*

La cantidad a percibir en concepto de fraccionamiento de jornada, será proporcional a las horas contratadas.

Artículo 16. *Pluses peligrosidad y toxicidad.*

En los supuestos de contrato a tiempo parcial, por desempeñar puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos, la cantidad a abonar estará en proporción a las horas contratadas.

Artículo 17. *Transporte.*

En aquellos casos en que la jornada de trabajo no coincide con el horario habitual establecido en la Empresa, salvo Tenerife Sur, y, consecuentemente, no se haga uso de las líneas establecidas por la misma siempre que los servicios se presten en algún centro de trabajo de Aeropuerto/Zona industrial, el trabajador percibirá, como compensación como gasto de transporte, la cuantía equivalente a los precios existentes en los transportes públicos.

No obstante, la Empresa podrá conceder, en cada caso, la autorización de la correspondiente Tarjeta de Transporte para hacer uso de las líneas establecidas por la Empresa, sin compensación alguna por gastos de transporte, o bien aplicará la fórmula expuesta anteriormente.

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

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

Artículo 18. *Vacaciones.*

El número de días de vacaciones de los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal será proporcional al tiempo contratado, tomando como base treinta días laborales al año. En concreto, los días de vacaciones serán los mismos que corresponden a los trabajadores de actividad continuada a tiempo completo, en la parte

proporcional al número de días trabajados. A fin de determinar esta proporcionalidad hay que distinguir las siguientes situaciones:

- Personal contratado más de cinco días a la semana todo el año: El número de vacaciones que corresponden son los mismos que a los fijos de actividad continuada a tiempo completo.
- Personal contratado cinco días o menos a la semana, la base de cálculo para determinar el número de días de vacaciones será aquel que resulte de dividir los treinta días de vacaciones, entre los días del año descontados los descansos semanales (313) y, el cociente resultante multiplicado por el número de días efectivos de trabajo, dará el número de días de vacaciones correspondientes a cada trabajador.

El disfrute de las vacaciones se llevará a efecto en función de las necesidades del servicio.

Artículo 19. *Concierto colectivo.*

Al personal con contrato temporal, le serán de aplicación en materia de Concierto Colectivo para fallecimiento o incapacidad permanente las mismas primas e indemnizaciones que al personal fijo.

Disposición final primera.

Las normas del presente acuerdo anulan y sustituyen a las normas anteriores por las que se regían los trabajadores con contrato temporal.

APÉNDICE DEL XXII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA

- I. Principios generales, ámbito de aplicación de los grupos profesionales, disposiciones transitorias y finales.
- II. Formación, evaluación del desempeño y fichas de Evaluación del desempeño.
- III. Descripción de funciones.
- IV. Factores de identificación de puestos de GSGT.
- V. AQCESS, Carrera profesional y asignación de grados.
- VI. Teletrabajo.

PARTE I

Principios generales y ámbito de aplicación de los grupos profesionales

1. Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación del presente Ordenamiento Laboral se ciñe exclusivamente a los empleados que en la actualidad tengan asignada la categoría de Técnicos de Grado Superior o Técnicos de Grado Medio.

Principios generales.

Definición del colectivo. Tendrán la consideración de GSGT aquellos trabajadores que de acuerdo con la legislación vigente tengan una titulación de enseñanza universitaria reconocida por la Empresa o conocimientos y experiencia equivalente a dichos estudios, sean designados por ésta y realicen tareas técnicas de alta complejidad que requieran la correspondiente titulación de enseñanza superior universitaria, con iniciativa, autonomía y responsabilidad dentro de la especialidad técnica acreditada.

2. Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación de este apartado se ciñe exclusivamente al colectivo que se indica a continuación:

- Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico de Categoría de Ejecución (TMA de Ejecución).
- Técnico de Mantenimiento Aeronáutico de Categoría de Mando (TMA Jefe).

Principios generales.

Definición del Colectivo. Tendrán la consideración de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (TMA) aquellos trabajadores que de acuerdo con la legislación vigente tengan una Licencia de Mantenimiento de Aeronaves de acuerdo a la Parte 66 de EASA, título de formación profesional de grado medio o superior (nivel de cualificación 3 o superior según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales) orientado al mantenimiento de aeronaves o en tecnologías afines, o formación y/o experiencia considerada como equivalente por la Empresa.

Los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (TMA) son los encargados de la realización del mantenimiento, según establece EASA Parte 145 y regulaciones equivalentes de otras Autoridades Aeronáuticas (FAA, CAAC...) de acuerdo con el M.O.E. aprobado y otros Manuales de Procedimientos equivalentes; de la realización de tareas de gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad propias del nivel de cualificación del colectivo TMA, según establece EASA Parte M y regulaciones equivalentes de otras Autoridades Aeronáuticas; y de la realización de tareas de soporte a la realización del mantenimiento y a la gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad propias del nivel de cualificación del colectivo TMA en lo referente a los Sistemas de Calidad y de Gestión de la Seguridad Operacional (SMS), formación, planificación y control de la producción, datos y registros de mantenimiento, herramientas y utillaje.

– La realización del mantenimiento incluye la ejecución, inspección, supervisión, y registro de cumplimentación de las tareas de mantenimiento establecidas en los datos de mantenimiento aprobados en las diferentes regulaciones (AMM, CMM, EM, SRM, AWM, SB, EO, AD, Standard Practices, job cards, task cards documentos de procesos...), estándares de la Industria aplicables, e instrucciones de mantenimiento editadas por la propia Empresa y demás documentos de la misma naturaleza; la organización, supervisión, coordinación y mando de grupos de TMA; la inspección y auditoría de calidad; y la certificación de la aptitud para el servicio de aeronaves y de sus partes y componentes, en línea, hangar y taller.

– Las tareas de gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad propias del nivel de cualificación del colectivo TMA incluyen el seguimiento y control técnico de la flota; el mantenimiento de los registros de aeronavegabilidad continuada; el acopio y procesado de parámetros técnicos registrados y de datos de fiabilidad, el control de configuración, incluyendo el control de rotables, la programación de tareas, la preparación de paquetes de revisiones y la revisión de aeronavegabilidad.

– Las tareas de soporte a la realización del mantenimiento y a la gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad propias del nivel de cualificación del colectivo TMA incluyen la inspección de tipo muestral y aleatoria y la auditoría de Calidad; los análisis requeridos por el Sistema de Gestión de la Seguridad Operacional (SMS); la formación teórica, práctica y en el puesto de trabajo («on the job training»); la preparación, programación y planificación de trabajos; la preparación y utilización de la documentación; la preparación y control de materiales; las tareas características de medios de producción, así como las tareas y métodos de trabajo que se deriven de la implantación de nuevas tecnologías e innovaciones.

Competencia. La persona que realice una acción de mantenimiento, gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad o de soporte a las anteriores, ha de ser competente técnicamente para su realización. La Empresa como Organización aprobada de Mantenimiento y de Gestión del Mantenimiento de la Aeronavegabilidad dispone de AQCESS como sistema de control y aseguramiento de la competencia técnica del personal en términos de autorizaciones y de cualificaciones, así como de procedimientos de evaluación de la competencia en cumplimiento de los requisitos de las regulaciones EASA (ref. 145. A.30 (e) y M.A.606 (e)) y de otras equivalentes (FAA, CAAC...), tanto en el estado actual como en su evolución en el tiempo.

Dominio de Competencia. Se define Dominio de Competencia como el conjunto de competencias en términos de autorizaciones y cualificaciones que posee el TMA y que están acreditadas y reconocidas por la Empresa mediante el sistema AQCESS.

Grado: Se define como la resultante de la valoración del conjunto de competencias – autorizaciones y cualificaciones– que ejerce un TMA en su puesto de trabajo en términos de:

- Complejidad técnica.
- Criticidad respecto a la seguridad operacional y la calidad.
- Responsabilidad asociada al ejercicio de esas competencias.

Trabajos Elementales y Complementarios.

– Trabajos elementales son aquellos trabajos de mantenimiento aeronáutico, gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad o de soporte a las anteriores que para su correcta realización:

- Es suficiente el bagaje general de conocimientos y destrezas propias del colectivo de TMA.
- A lo sumo necesitan de instrucciones simples y un mínimo de entrenamiento/ formación.

Los trabajos elementales forman parte intrínseca del Dominio de Competencia del TMA, y no requieren en general de evaluación de competencia ni de control individualizado en AQCESS.

La optimización de los procesos productivos requerirá en general que los TMA lleven a cabo los trabajos elementales.

– Trabajos complementarios son aquellos trabajos que no siendo estrictamente trabajos de mantenimiento, gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad o de soporte a las anteriores, son necesarios para la realización de los trabajos de mantenimiento, gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad o de soporte a las anteriores.

Los trabajos complementarios incluyen el manejo de terminales informáticos utilizados para entrada y salida de información en los sistemas de control, gestión y documentación; la utilización y operación de vehículos de transporte, arrastre y elevación; el manejo de equipos de comunicaciones; la utilización, interpretación y actualización de la documentación técnica; la cumplimentación de la documentación de planificación, control y gestión que se establezca dentro del proceso general de mantenimiento; y las tareas requeridas por los sistemas y métodos de producción.

Puestos de Trabajo. Puesto de trabajo es el conjunto de actividades concretas que se asignan a cada uno de los TMA, y para las que deben ser competentes –autorizados y/o cualificados– de acuerdo con el sistema AQCESS, o que en su defecto realizarán bajo supervisión por personal competente.

3. Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación del presente Ordenamiento Laboral se ciñe exclusivamente a los grupos o subgrupos afectados que se indican a continuación:

Técnicos Auxiliares. Todo el personal con categorías las de:

- Técnico Jefe de Comunicaciones.
- Técnico de Comunicaciones.
- Maestros en las especialidades de Digital y Telegrafía/Radio.

Operadores.

a) Operadores de Proceso de Datos. Todo el personal con categoría de:

- Operador Jefe de Proceso de Datos.
- Supervisor de Operadores de Proceso de Datos.
- Operador Proceso de Datos de 1.^a y 2.^a

b) Operadores de comunicaciones. Todo el personal con categoría de:

- Operador Jefe de Comunicaciones (Radio y Telegrafía).
- Operadores de Telegrafía y/o Radio de 1.^a, 2.^a y entrada.

Especialistas. Todo el personal con categoría de Jefe de Sección, Jefe de Equipo y Oficial 1.^a, 2.^a y 3.^a, que realicen las funciones de Mantenimiento de los equipos electrónicos y de telecomunicaciones, así como aquellos que prestan sus servicios en oficinas técnicas.

Este Ordenamiento Laboral será de aplicación a los colectivos mencionados anteriormente cuyo contrato sea de carácter fijo. Así mismo, será de aplicación al personal de carácter temporal en la medida que sea compatible con la naturaleza de su contrato, y proporcionalmente a la duración y jornada del mismo, salvo pacto en contrario en Convenio Colectivo.

Principios generales.

Definición del Colectivo. Los Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones (TEMSIT) son los encargados de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la explotación y mantenimiento de los equipos electrónicos y sistemas informáticos y de telecomunicaciones, necesarios para la consecución de los objetivos de la Empresa IBERIA.

De forma adicional determinados Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y de Telecomunicaciones, tienen encomendada la función de la preparación de documentación, normativas o procedimientos de trabajos y atención a otras Unidades de la Empresa, así como preparación, manejo o análisis de la información técnica.

Especialidades. La variedad y complejidad de las actividades encomendadas al colectivo de Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y de Telecomunicaciones, aconseja que, sin perjuicio de que exista un conjunto de ellas comunes a todo el colectivo, se definan una serie de parcelas de actividad para cuya cobertura se establece una Especialidad. Los integrantes de cada Especialidad son los responsables de llevar a cabo las tareas y funciones definidas para la misma.

La pertenencia a una especialidad es consecuencia de los conocimientos técnicos y de la posesión de destrezas necesarias para la realización de un conjunto de labores.

En este ordenamiento se establecen las especialidades de:

- Operación.

- Instalación y Mantenimiento.

Trabajos elementales. Dentro de las funciones de este colectivo se integran aquellos trabajos elementales y complementarios que son necesarios para su normal ejecución.

Los trabajos elementales se definen de la siguiente manera:

- Aquellos que por su sencillez puede ejecutar un trabajador de cualquier especialidad, siempre que resulten de aplicación para realizar su trabajo específico.
- Un trabajo no pierde su condición de sencillo y, por tanto, de elemental por el hecho de que pueda precisar de instrucciones simples sobre el modo concreto de efectuarlo.

Son características distintivas de los trabajos elementales las siguientes:

- Para su correcta realización es suficiente el bagaje general de conocimientos y destrezas del colectivo de Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y de Telecomunicaciones.
- Pueden ser llevados a cabo sin más que recibir instrucciones simples y concretas.
- A lo sumo requieren un entrenamiento mínimo constituyendo la escala inferior de funciones y cometidos en cuanto a nivel de dificultad.

Cuando en el desarrollo de las actividades propias de su profesión se le presente al TEMSIT la necesidad de llevar a cabo trabajos elementales, los realizará por sí mismo si así lo requiere o aconseja la buena marcha del proceso productivo.

Función de Supervisión. Por motivos de organización del trabajo la Empresa, por libre decisión, podrá designar, de entre los TEMSIT, a aquellos que realicen las funciones de Supervisión, siempre que cumplan, entre otros, los siguientes requisitos:

- Experiencia en el Área de las actividades a supervisar.
- El nivel de idiomas requerido por el puesto.
- Se valorará positivamente tener superado el curso de Organización y Técnicas de Mando.

Puesto de trabajo. Puesto de trabajo es el conjunto de actividades concretas que se asignan a cada una de las personas, dentro de las que están obligadas a desarrollar por la Categoría y especialidad a la que pertenecen.

Dentro de los TEMSIT se distingue el puesto de trabajo: Operación y/o Instalación/mantenimiento.

4. Administrativos.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación de este apartado se ciñe exclusivamente al colectivo que se indica a continuación:

- Agentes Administrativos.
- Técnicos Administrativos.

Principios generales.

Definición del Colectivo. Los trabajadores indicados anteriormente, se integran en el colectivo de Administrativos, que incluye a todo el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia o la gestión de determinadas operaciones de la Empresa(aeroportuarias, comerciales, contables, financieras, de control de gestión, adquisiciones,...).

Esta normativa será de aplicación al colectivo citado anteriormente cuyo contrato sea de carácter fijo, y al personal temporal en la medida en que sea compatible con la naturaleza de su contrato y proporcionalmente a la duración y jornada del mismo.

Área. La variedad de las actividades encomendadas a este colectivo aconseja que, sin perjuicio de que exista un conjunto de ellas comunes a todo él, se definan una serie de parcelas de actividad.

Se establece, así, el concepto de Área como parcela de actividad habitual, en base a conocimientos y formación específicos, dentro del campo global de los Administrativos.

Las áreas que se crean son las de:

- Atención al Cliente y Despacho de Aviones.
- Administración General.
- Despacho de Vuelos.

El ejercicio de la profesión se inicia con el ingreso en el Colectivo, encuadrándose en una de las Áreas existentes.

El desempeño de la actividad dentro de una u otra Área podrá variar si así lo exigieran situaciones de carga del trabajo o de transformación tecnológica.

Puesto de trabajo. Puesto de trabajo es el conjunto de actividades concretas que se asignan a cada una de las personas, dentro de las que están obligadas a desarrollar por la categoría a la que pertenecen.

Función de Supervisión. Por motivos de organización del trabajo la Dirección, por libre decisión, podrá designar, de entre los Agentes Administrativos de la categoría de Ejecución/Supervisión, a aquellos que realicen las funciones de Supervisión, siempre que cumplan, entre otros, los siguientes requisitos:

- Experiencia en el ámbito de las actividades a supervisar.
- El nivel de idiomas requerido por el puesto, en su caso.
- Se valorará positivamente tener superado el curso de Organización y Técnicas de Mando.

5. Servicios Auxiliares.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación de este apartado se ciñe exclusivamente al colectivo que se indica a continuación:

- Agente Servicios Auxiliares.
- Agente Jefe Servicios Auxiliares.

Principios generales.

Definición del Colectivo. El Colectivo de Servicios Auxiliares, que incluye a todo el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones de la Empresa, según los procedimientos establecidos en cada momento.

Área. La variedad de las actividades encomendadas a este colectivo aconseja que, sin perjuicio de que exista un conjunto de ellas comunes a todo él, se definan una serie de parcelas de actividad.

Se establece, así, el concepto de Área como parcela de actividad habitual, en base a conocimientos y formación específicos, dentro del ámbito global de los Servicios Auxiliares.

Las áreas que se crean son las de:

- Servicios Aeroportuarios.
- Servicios Generales.

El ejercicio de la profesión se inicia con el ingreso en el Colectivo, encuadrándose en una de las Áreas existentes.

El desempeño de la actividad dentro de una u otra Área podrá variar si así lo exigieran situaciones de carga y/o organización del trabajo o de transformación

tecnológica, según se establece en el Capítulo XIV del presente Convenio Colectivo en el apartado de Movilidad.

Función de Supervisión. Por motivos de organización del trabajo la Empresa, por libre decisión, podrá designar, de entre el Colectivo de Servicios Auxiliares de la categoría de Ejecución/Supervisión del Área correspondiente, a aquellos que realicen las funciones de Supervisión, siempre que cumplan entre otros, los siguientes requisitos:

- Experiencia en el ámbito de las actividades a supervisar.
- Se valorará positivamente tener superado el curso de Organización técnicas de Mando.

6. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.

Ámbito de aplicación: El ámbito de aplicación de este apartado se ciñe exclusivamente al colectivo que se indica a continuación:

Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.

Definición del Colectivo: El colectivo de Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico incluye a todo el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o asumir responsabilidades relacionadas con su cualificación y nivel de competencia.

Función de Supervisión. Por motivos de organización del trabajo la Dirección, por libre decisión, podrá designar, de entre los Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico de la categoría de Ejecución/Supervisión, a aquellos que realicen las funciones de Supervisión, siempre que cumplan, entre otros, los siguientes requisitos:

- Experiencia en el ámbito de las actividades a supervisar.
- El nivel de idiomas requerido por el puesto, en su caso.
- Se valorará positivamente tener superado el curso de Organización y Técnicas de Mando.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS DE LOS ORDENAMIENTOS LABORALES

Disposición transitoria primera.

1. Adecuación Ordenamientos Laborales Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.

1.1 Adecuación al Ordenamiento Laboral Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico XX Convenio Colectivo. Con el nuevo ordenamiento laboral desaparecen las Áreas y las Especialidades, por lo que todos los T.M.A quedan encuadrados en un grupo único.

Del mismo modo en este nuevo ordenamiento laboral, desaparecen los puestos de trabajo tipo (mantenimiento, inspección de control de calidad, oficina técnica y auditoría). Las distintas funciones características de los antiguos puestos tipo, se integran en el sistema general de niveles de competencia asociados a las funciones efectivamente realizadas.

En este nuevo ordenamiento laboral, desaparece la supervisión como función diferenciada, quedando integrada en el sistema general de niveles de competencia asociados a las funciones efectivamente realizadas.

En el plazo improrrogable de 30 días a contar desde la fecha de la firma del Convenio Colectivo, la Empresa efectuará el encuadramiento de todos los trabajadores del grupo laboral de TMA en activo en un nivel de competencia de acuerdo con el resultado de la aplicación de los criterios generales establecidos en este documento. No obstante, dado que la Empresa es consciente y reconoce que la aplicación fiel y ajustada del nuevo sistema requiere no sólo de criterios generales, sino de criterios y procedimientos muy detallados cuyo desarrollo requiere de un tiempo más adelante fijado, se le da a este primer encuadramiento un carácter interino. La Empresa entiende que en virtud de las disposiciones establecidas en la disposición transitoria cuarta

(Régimen transitorio niveles), disposición transitoria vigésimo octava (Pluses ad personam TMA, PEC y Supervisión) de la Primera Parte del Convenio Colectivo, no se producirá en ningún caso perjuicio al TMA objeto de este encuadramiento interino respecto a su situación actual, en el caso de que esta primera aplicación no fuera efectivamente confirmada en el análisis posterior más detallado.

Se establece la fecha límite improrrogable de 31/12/2014 para que la Empresa desarrolle los procedimientos y realice los análisis necesarios para el normal funcionamiento del nuevo ordenamiento laboral al nivel del detalle necesario para la aplicación práctica y ajustada de los criterios generales anteriormente establecidos, y que son los que se relacionan a continuación:

– Procedimientos.

- Evaluación y determinación de Niveles Referenciales de Secciones/Talleres.
- Caracterización de tareas/procesos/acciones representativos del Nivel de Competencia de las Secciones /Talleres.
- Desarrollo de Factores de Potenciación: caracterización, identificación y acreditación.

● Comprobación y acreditación de competencias.

● Evaluación y determinación periódica del nivel de competencia del TMA.

– Análisis Necesidades Polivalencia (actualización periódica):

- Identificación de necesidades de ampliación de dominios de competencias por bloques significativos para Secciones/Talleres.

● Identificación de necesidades de ampliación de dominios por competencias individuales/complementarias.

Se establece la fecha límite de 31 de diciembre de 2015 para que la Empresa complete la aplicación de los procedimientos y la formación inicial establecida, de manera que, para entonces, la asignación de niveles de competencia deje de tener carácter interino y tenga ya carácter firme, aunque sujeta a los criterios y procedimientos normales de asignación y modificación de niveles de competencia. La aplicación de los procedimientos y análisis desarrollados tendrán como producto:

- Mapa de Secciones/Talleres en cuanto a Nivel referencial de Competencia.
- «Matriz de Competencias» para cada Sección/Taller.
- Plan de Formación Específico en Competencias Técnicas para el Desarrollo de la Polivalencia.
- Plan de Formación Específico en Competencias de Actuación (autonomía, ejercicio de responsabilidad, coordinación, procedimientos...) para el Desarrollo Profesional.

No obstante, la Empresa entiende que la fecha de 31 de diciembre de 2015 debe considerarse como límite último improrrogable y manifiesta su compromiso de ir aplicando tan pronto sea factible los procedimientos y planes de formación que se establezcan, de manera que el encuadramiento de los TMA en niveles de competencia adquieran cuanto antes carácter firme.

1.2 Adecuación al Ordenamiento Laboral Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico XXI Convenio Colectivo (AQCESS).

a) A fecha de la firma del XXI Convenio Colectivo la Empresa asignará provisionalmente a todos los TMA un Grado de acuerdo con los criterios de la siguiente tabla:

Nivel de competencia según ordenamiento laboral XX C.C.		Grado provisional según ordenamiento laboral XXI C.C.
Básico.		2
Destacado.		3
Alto.	Caso general.	4
	Certificadores B1, B2.	5

A aquellos TMA cuya contratación o encuadramiento en el Grupo Profesional TMA sea posterior a la firma del XXI Convenio Colectivo les será asignado inicialmente el Grado 1.

El Ordenamiento Laboral establecido por este XXI Convenio Colectivo no incluye Evaluaciones de Nivel de Competencia. En particular, en ningún caso habrá Evaluaciones de Nivel de Competencia posteriores al Proceso de Revisión y Ajuste de Niveles de Competencia realizado en marzo de 2018.

b) Con fecha de la firma del XXI Convenio Colectivo, la Empresa comenzará el proceso de ajuste de grados de acuerdo con los requisitos AQCESS regulados en la parte V del apéndice del Convenio Colectivo

c) El proceso completo de ajuste deberá haber finalizado antes del 31 diciembre de 2020.

2. Adaptación Categorías al Ordenamiento Laboral de Administrativos.

La adaptación desde la situación anterior a la derivada de este ordenamiento laboral será efectiva desde el 8 de Febrero de 2006, permaneciendo vigente, hasta ese momento la Clasificación Profesional de este colectivo que se contenía en el XV Convenio Colectivo, de la forma siguiente:

Situación anterior		Nuevo ordenamiento laboral	
Categoría	N. Conv.	Categoría	N. Conv.
		1E Agente Administrativo.	1E
		1C Agente Administrativo (disposición transitoria m).	1C
		1A Agente Administrativo (disposición transitoria m).	1A
Agente Administrativo A.	3	Agente Administrativo A.	3
Agente Administrativo B.	4	Agente Administrativo B.	4
Agente Administrativo C.	5	Agente Administrativo C.	5
Agente Administrativo D.	6	Agente Administrativo D.	6
Agente Administrativo E.	7	Agente Administrativo E.	7
Agente Administrativo F.	8	Agente Administrativo F (disposición transitoria n).	8
		Agente Administrativo G.	9
Técnico Admvo. A.	10	Técnico Admvo. A.	10
Técnico Admvo. B.	11	Técnico Admvo. B.	11

Situación anterior		Nuevo ordenamiento laboral	
Categoría	N. Conv.	Categoría	N. Conv.
Técnico Admvo. C.	12	Técnico Admvo. C.	12
Técnico Admvo. D.	13	Técnico Admvo. D.	13

3. Adaptación Categorías al Ordenamiento Laboral de Servicios Auxiliares. La adaptación desde la situación anterior a la derivada de este ordenamiento laboral será efectiva desde el 8 de Febrero de 2006, permaneciendo vigente, hasta ese momento la Clasificación Profesional de este colectivo que se contenía en el XV Convenio Colectivo, de la forma siguiente:

Situación anterior		Nuevo ordenamiento laboral	
Categoría	N. Conv.	Categoría	N. Conv.
		Agente Serv. Aux. 1F.	1F
		Agente Serv. Aux. 1D (disposición transitoria s).	1D
		Agente Serv. Aux. 1B (disposición transitoria s).	1B
Agente Serv. Aux. A.	1	Agente Serv. Aux. A.	1
Agente Serv. Aux. B.	2	Agente Serv. Aux. B.	2
Agente Serv. Aux. C.	3	Agente Serv. Aux. C.	3
Agente Serv. Aux. D.	4	Agente Serv. Aux. D.	4
Agente Serv. Aux. E.	5	Agente Serv. Aux. E (disposición transitoria n).	5
		Agente Serv. Aux. F	6
Agte. Jefe Serv. Aux. A.	7	Agente Jefe Serv. Aux. A.	7
Agte. Jefe Serv. Aux. B.	8	Agente Jefe Serv. Aux. B.	8

4. Adaptación Categorías al Ordenamiento Laboral de GSGT. La adaptación desde la situación actual a la derivada de este Ordenamiento Laboral tendrá efectividad 1 de febrero de 1997, y se efectuará de la forma siguiente:

Categoría	N. Conv.	N. Progre.
Técnicos Grado Superior		
Téc. G. ^o Superior Entrada y asim.	14	G.S.G.T «2C»
Téc. G. ^o Superior 5. ^a y asim.	15	G.S.G.T «1C»
Téc. G. ^o Superior 4. ^a y asim.	16	G.S.G.T «3B»
Téc. G. ^o Superior 3. ^a «B» y asim.	17	G.S.G.T «2B»
Téc. G. ^o Superior 3. ^a «A» y asim.	18	G.S.G.T «1B»
Téc. G. ^o Superior 2. ^a «C» y asim.	19	G.S.G.T «6A»
Téc. G. ^o Superior 2. ^a «B» y asim.	20	G.S.G.T «5A»
Téc. G. ^o Superior 2. ^a «A» y asim.	21	G.S.G.T «4A»
Téc. G. ^o Superior 1. ^a «C» y asim.	22	G.S.G.T «3A»
Téc. G. ^o Superior 1. ^a «B» y asim.	23	G.S.G.T «2A»
Téc. G. ^o Superior 1. ^a «A» y asim.	24	G.S.G.T «1A»

Categoría	N. Conv.	N. Progre.
Técnicos Grado Medio		
Téc. G. ^º Medio Entrada y asim.	8	G.S.G.T «Asim.»
Téc. G. ^º Medio 6. ^a y asim.	10	G.S.G.T «Asim.»
Téc. G. ^º Medio 5. ^a y asim.	11	G.S.G.T «Asim.»
Téc. G. ^º Medio 4. ^a y asim.	12	G.S.G.T «4C»
Téc. G. ^º Medio 3. ^a y asim.	13	G.S.G.T «3C»
Téc. G. ^º Medio 2. ^a y asim.	14	G.S.G.T «2C»
Téc. G. ^º Medio 1. ^a y asim.	15	G.S.G.T «1C»

5. Adaptación Categorías al Ordenamiento Laboral de TEMSIT. La adaptación desde la situación actual a la derivada de este Ordenamiento Laboral tendrá efectividad 1 de febrero de 1997, y se efectuará de la forma siguiente:

Situación anterior	Nuevo Ordenamiento Laboral			
	Categoría	N. Conv.	Categoría	N. Conv.
Ofic. 2. ^a Especialista.	5	TEMSIT B.		
Operador T/R Entrada.	5	TEMSIT B.		
Operador RD 2. ^a	6	TEMSIT C.		
Operador T/R 2. ^a	6	TEMSIT C.		
Oficial 1. ^a Especialista.	7	TEMSIT D.		
Operador P.D. 1. ^a	7	TEMSIT D.		
Operador T/R 1. ^a	7	TEMSIT D.		
Jefe Equipo.	8	TEMSIT E (Disp. Trans).		
Operador J. Comunica.	8	TEMSIT E.		
Jefe Sección.	9	TEMSIT F (Disp. Trans).		
Técnico de Comunica.	9	TEMSIT F (Disp. Trans).		
Superv. O.P/Datos.	10	TEMSIT F (Disp. Trans).		
Maestro Jefe 3. ^a	11	TEMSIT Jefe A.		
Operador Jefe P/Datos.	11	TEMSIT Jefe A.		
Técnico Jefe Comunicac.	11	TEMSIT Jefe A.		
Maestro Jefe 2. ^a	12	TEMSIT Jefe B.		
Maestro Jefe 1. ^a	13	TEMSIT Jefe C.		

Encuadramiento al Ordenamiento Laboral de TEMSIT. El encuadramiento será el siguiente:

Nueva situación actual	Especialidad
Técnico Aux. Comunicaciones	
Técnico de Comunicaciones.	Operación.
Técnico Jefe Comunicaciones.	Operación.

Nueva situación actual	Especialidad
Técn. Aux. Comunicaciones de la Organización Territorial	
Técnico de Comunicaciones.	Mantenimiento.
Técnico Jefe Comunicaciones.	Mantenimiento.
Operadores	
Operador Jefe Proceso de Datos.	Operación.
Supervisor Operadores P. Datos.	Operación.
Operador Proceso de Datos 1. ^a	Operación.
Operador Proceso de Datos 2. ^a	Operación.
Operador Jefe Comunicaciones.	Operación.
Operador T/R de 1. ^a	Operación.
Operador T/R de 2. ^a	Operación.
Operador T/R Entrada.	Operación.
Operadores Comunicaciones de la Organización Territorial	
Operador Jefe Comunicaciones.	Mantenimiento.
Operador T/R de 1. ^a	Mantenimiento.
Operador T/R de 2. ^a	Mantenimiento.
Operador T/R Entrada.	Mantenimiento.
Técnicos Auxiliares	
Maestro Jefe 1. ^a	Mantenimiento.
Maestro Jefe 2. ^a	Mantenimiento.
Maestro Jefe 3. ^a	Mantenimiento.
Especialistas	
Jefe Sección.	Mantenimiento.
Jefe Equipo.	Mantenimiento.
Especialista Oficial 1. ^a	Mantenimiento.
Especialista Oficial 2. ^a	Mantenimiento.
Especialista Oficial 3. ^a	Mantenimiento.

6. Adaptación Categorías de Técnicos de Organización, Planificación y Control al Ordenamiento Laboral de Administrativos.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación del presente Ordenamiento Laboral se ciñe exclusivamente a los grupos actuales que se indican a continuación:

- Técnico de organización, planificación y control de 3.^a
- Técnico de organización, planificación y control de 2.^a
- Técnico de organización, planificación y control de 1.^a
- Técnico Jefe de organ., planif. y control de 2.^a
- Técnico Jefe de organ., planif. y control de 1.^a

Principios generales del Ordenamiento Laboral. Todos los actuales Técnicos y Técnicos Jefes de Organización, Planificación y Control, quedarán encuadrados en el grupo laboral de Administrativos, en la categoría de ejecución/supervisión.

La adaptación desde la situación actual se efectuará de la siguiente forma, con efectividad 1 de febrero de 1997:

Situación actual	N. Conv.	Nuevo orde. laboral
Téc. Org., Plan. y C. 3. ^a	8	Agente Adm. «F» (Disp. transitoria b).
Téc. Org., Plan. y C. 2. ^a	9	Agente Adm. «F» (Disp. transitoria c).
Téc. Org., Plan. y C. 1. ^a	11	Agente Adm. «F» (Disp. transitoria d).
Téc. Jefe Org., Plan. y C. 2. ^a	12	Agente Adm. «F» (Disp. transitoria e, g).
Téc. Jefe Org., Plan. y C. 1. ^a	13	Agente Adm. «F» (Disp. transitoria f, h).

7. Adaptación Categorías de Técnicos de Operaciones al Ordenamiento Laboral de Administrativos.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación del presente Ordenamiento Laboral se ciñe exclusivamente a los grupos actuales que se indican a continuación:

- Técnico de Operaciones de 3.^a
- Técnico de Operaciones de 2.^a
- Técnico de Operaciones de 1.^a
- Técnico Encargado de Operaciones.

Principios generales del Ordenamiento Laboral. Todos los actuales Técnicos y Técnicos Encargados de Operaciones, quedarán encuadrados en el grupo laboral de Administrativos, en la categoría de Ejecución/Supervisión, de acuerdo a lo siguiente:

Los actuales Técnicos de Operaciones pasarán a integrarse en las áreas del grupo laboral Administrativo, de acuerdo con las funciones que estén desarrollando en la actualidad.

Se exceptúa de lo anterior a los actuales Técnicos de Operaciones destinados en la Subdirección Control de Red, Sub. Técnica de Apoyo al Vuelo de Barajas, Centros de Operaciones de Barcelona y Canarias (LPA y TCI) y C.I.C. de Terminal de Carga de Madrid, que al 1 de febrero de 1997 vengan realizando funciones propias de Técnicos de Operaciones, que quedarán adscritos al área de Despacho de Vuelos del grupo laboral de Administrativos.

A estos efectos, se crea un nuevo Área de «Despacho de Vuelos», donde quedarán encuadrados los mismos.

La adaptación desde la situación actual se efectuará de la siguiente forma, con efectividad 1 de febrero de 1997:

Situación actual	N. Conv.	Nuevo ordenamiento laboral
Técnico Operaciones 3. ^a	8	Agente Adm. «F» Ejec./Supe. (Disp. transitoria a).
Técnico Operaciones 2. ^a	9	Agente Adm. «F» Ejec./Supe. (Disp. transitoria b).
Técnico Operaciones 1. ^a	11	Agente Adm. «F» Ejec./Supe. (Disp. transitoria c).
Técnico Encargado OPS.	12	Agente Adm. «F» Ejec./Supe. (Disp. transitoria d).

8. Adaptación Categorías de Especialistas de Artes gráficas al Ordenamiento Laboral de Administrativos.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación del presente Ordenamiento Laboral se ciñe exclusivamente a los grupos actuales que se indican a continuación:

- Oficial 3.^a Especialista (Artes Gráficas).
- Oficial 2.^a Especialista (Artes Gráficas).
- Oficial 1.^a Especialista (Artes Gráficas).
- Jefe de Equipo Especialista (Artes Gráficas).
- Jefe de Sección Especialistas (Artes Gráficas).

Principios generales del Ordenamiento Laboral. Todos los actuales Especialistas de Artes Gráficas, quedarán encuadrados en el grupo laboral de Administrativos, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria decimosexta de este Apéndice, apartado XII, punto f), del presente convenio, en la categoría de ejecución/supervisión.

La adaptación desde la situación actual se efectuará de la siguiente forma, con efectividad 1 de febrero de 1997:

Situación actual	N. Conv.	Nuevo Orde. Laboral
Oficial 3. ^a Especialista.	3	Agente Adm. «A» (Disp. transitoria b).
Oficial 2. ^a Especialista.	5	Agente Adm. «C».
Oficial 1. ^a Especialista.	7	Agente Adm. «E».
Jefe Equipo Especialista.	8	Agente Adm. «F» (Disp. transitoria c).
Jefe Sección Especialista.	9	Agente Adm. «F» (Disp. transitoria d).

9. Reconversión de Delineantes.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación de la presente reconversión se ciñe exclusivamente a los grupos actuales que se indican a continuación:

- Delineante y Dibujante de 3.^a
- Delineante y Dibujante de 2.^a
- Delineante y Dibujante de 1.^a
- Delineante y Dibujante Proyectista.
- Delineante y Dibujante Proyectista Jefe.

Principios generales del Ordenamiento Laboral. Se procederá a la reconversión individual dentro de los colectivos ya reclasificados (Administrativos, Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, etc.).

A tal fin, se insta a la Dirección de la Empresa y al Comité Intercentros para que proceda a la reconversión de dichos trabajadores en base a los siguientes criterios:

a) Aquellos trabajadores que no estén realizando funciones específicas de delineación se incluirán, en función del trabajo que vienen desempeñando en la actualidad, en el grupo laboral y área correspondiente, dentro de la categoría de Ejecución/Supervisión.

b) Se exceptúa de lo anterior el personal que venga desempeñando funciones propias de delineación, que no se verá afectado por estas reconversiones, quedando pendiente de toma de decisión por la Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo.

c) El nivel salarial que se les asigne será el mismo que ostenten los interesados en la actualidad. A aquellos trabajadores que tengan un nivel salarial superior al estipulado

dentro de su grupo laboral, para la categoría de ejecución/supervisión, se le mantendrá «ad personam» dicho nivel.

10. Reconversión Medios Audiovisuales.

Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación de la presente reconversión se ciñe exclusivamente a los grupos actuales que se indican a continuación:

- Operador Entrada Medios Audiovisuales.
- Operador Medios Audiovisuales.
- Ayudante Realización Medios Audiovisuales.
- Operador Jefe Medios Audiovisuales.
- Realizador Medio Audiovisuales.
- Realizador Jefe Medios Audiovisuales.

Principios generales del Ordenamiento Laboral. Se procederá a la reconversión individual dentro de los colectivos ya reclasificados (Administrativos, Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, etc.).

A tal fin, se insta a la Dirección de la Empresa y al Comité Intercentros para que proceda a la reconversión de dichos trabajadores en base a los siguientes criterios:

1. En función del trabajo que vengan desempeñando en la actualidad se les encuadrará en el grupo laboral y área correspondiente, dentro de la categoría de Ejecución/Supervisión.

2. El nivel salarial que se les asigne será el mismo que ostenten los interesados en la actualidad. A aquellos trabajadores que tengan un nivel salarial superior al estipulado dentro de su grupo laboral, para la categoría de ejecución/supervisión, se les mantendrá «ad personam» dicho nivel.

11. Principios generales del Ordenamiento Laboral de Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico. Los actuales Agentes de Servicios Auxiliares adscritos al área de Mantenimiento, que cumplan los requisitos establecidos en la disposición transitoria trigésimo séptima, quedarán encuadrados en el grupo laboral de Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico, en la categoría de ejecución/supervisión.

La adaptación desde la situación actual se efectuará una vez hayan superado las pruebas establecidas y con la efectividad que de las mismas se derive de la siguiente forma:

Situación anterior.	N. Conv.	Nuevo Orden. Laboral.	N.Conv.
Ag. Serv. Auxiliares A.	1	Auxiliar de Mant Aeronáutico A.	1
Ag. Serv. Auxiliares B.	2	Auxiliar de Mant Aeronáutico B.	2
Ag. Serv. Auxiliares C.	3	Auxiliar de Mant Aeronáutico C.	3
Ag. Serv. Auxiliares D.	4	Auxiliar de Mant Aeronáutico D.	4
Ag. Serv. Auxiliares E.	5	Auxiliar de Mant Aeronáutico E.	5
Ag. Serv. Auxiliares F.	6	Auxiliar de Mant Aeronáutico F.	6
Ag. Jefe Serv. Aux. A.	7	Auxiliar de Mant Aeronáutico F (Disposición trans. 16, XV, a).	6
Ag. Jefe Serv. Aux. B.	8	Auxiliar de Mant Aeronáutico F (Disposición trans. 16, XV, b).	6

Disposición transitoria segunda.

I. Técnicos Mantenimiento Aeronáutico.

- a) Los actuales TMA G de las especialidades de Aviónica, Mecánica y Estructuras, nivel 10, progresarán con efectividad 1 de enero de 2004 al nivel 11 siempre que hayan permanecido al menos cuatro años en el nivel 10 y reúnan los requisitos exigidos con carácter general para la progresión.
- b) Los actuales TMA G de las especialidades de Aviónica, Mecánica y Estructuras, nivel 11 de la tabla salarial, progresarán con efectividad 1 de enero de 2004 al nivel 12 siempre que hayan permanecido al menos 3 años en el nivel 11 y reúnan los requisitos exigidos con carácter general para la progresión.
- c) Los actuales TMA F de las especialidades de Galvanotecnia, Soldadura, Materiales Plásticos y Compuestos y Máquinas y Herramientas, nivel 9, progresarán con efectividad 1 de enero de 2004 al nivel 10 siempre que hayan permanecido al menos cuatro años en el nivel 9 y reúnan los requisitos exigidos con carácter general para la progresión.
- d) Los actuales TMA E de la especialidad de Pintura, nivel 8, progresarán con efectividad 1 de enero de 2004 al nivel 9, siempre que hayan permanecido al menos tres años en el nivel 8 y reúnan los requisitos exigidos con carácter general para la progresión.
- e) Los actuales TMA de la especialidad de Estructuras –existentes a 31 de diciembre de 2003– podrán progresar hasta el nivel 12 «ad personam», siempre que hayan permanecido al menos 3 años en el nivel 11 y reúnan los requisitos exigidos con carácter general para la progresión.
- f) Los actuales TMA G, procedentes de Técnicos de OPC de 1.^a, con nivel 12, «ad personam», progresarán con efectividad 1 de enero de 2004, al nivel 13 «ad personam» siempre que hayan permanecido al menos tres años en el nivel 12 y reúnan los requisitos exigidos con carácter general para la progresión.
- g) Los actuales TMA que adicionan «ad personam» la denominación de Jefes de Equipo, ejercerán las funciones genéricas y específicas de la categoría de Ejecución y Supervisión en que están encuadrados.
- Estas personas ocuparán los puestos de Supervisión de la Organización actual, quedando ligada su permanencia en dicha función a lo que se establece para puestos de tal naturaleza.
- h) Los actuales TMA J EQUIPO de Pintura, nivel 8, encuadrados como TMA E nivel 9 «ad personam», progresarán al nivel 10, con efectividad de 1 de enero de 2004, siempre que hayan permanecido al menos 4 años en el nivel 9 y reúnan los requisitos exigidos con carácter general para la progresión.
- i) Los actuales TMA Jefes Asimilados con nivel 11 «ad personam» de las especialidades de Aviónica, Mecánica y Estructuras, progresaran al nivel 12, con efectividad 1 de enero de 2004, siempre que hayan permanecido al menos 3 años en el nivel 11 y reúnan los requisitos exigidos con carácter general para la progresión.
- j) Los actuales TMA JEFES A, nivel 11, progresarán con efectividad 1 de enero de 2004 al nivel 12, siempre que reúnan los requisitos exigidos con carácter general para la progresión excepto el tiempo exigido de permanencia en el nivel anterior.
- k) Los actuales TMA JEFES D nivel 14 progresarán con efectividad 1 de enero de 2004 al nivel 15 siempre que hayan permanecido al menos tres años en el nivel 14 y reúnan los requisitos exigidos con carácter general para la progresión.
- l) Las progresiones «ad personam» establecidas en esta disposición transitoria decimosexta, serán únicamente a efectos de tabla salarial, sin repercusión en ningún otro concepto retributivo y se abonarán por clave aparte.
- m) Todos aquellos TMA a que se refieren los puntos a), b), c), d), e), f), h), i), k) de esta disposición transitoria que no hayan alcanzado el tiempo de permanencia exigido para progresar al nivel siguiente, conservarán su antigüedad en el nivel a efectos de

progresión al siguiente nivel que en lo demás se realizará de acuerdo con los requisitos establecidos con carácter general.

n) Las funciones que se realizan actualmente en Medios de Producción quedan encuadradas en el Área de Procesos. No obstante, la Comisión de Seguimiento analizará el definitivo encuadramiento de estas funciones. Los TMA de las especialidades de Mecánica y Aviónica que, a la firma de este Acta presten sus servicios en Medios de Producción, donde continuarán realizando las mismas funciones que vienen desempeñando en la actualidad, mantendrán su especialidad en tanto permanezcan en Medios de Producción.

o) Los puestos de especial contenido a que se refiere el artículo 145 del Capítulo IX de Retribuciones son, en la actualidad, para este colectivo los de Inspección de Control de Calidad, Oficina Técnica y Auditoría.

p) Todos aquellos TMA que a la entrada en vigor de este Ordenamiento Laboral, ostenten «ad personam» un nivel salarial superior a los que se establecen para cada categoría en este Ordenamiento Laboral, continuarán manteniendo «ad personam» dicho nivel.

q) Los actuales TMA de las especialidades de Aviónica y Mecánica del Área de Simuladores, continuarán ejerciendo las funciones que vienen realizando en la actualidad, establecidas en el Apéndice del XV Convenio Colectivo, durante el periodo transitorio fijado en el Acta de 16 de octubre de 2003, firmada entre la representación de la Dirección y el Comité de Centro de la Nueva Zona Industrial. Con independencia de lo anterior, les será de aplicación el contenido del Nuevo Ordenamiento Laboral, a excepción del Plus de TMA, si bien, seguirán percibiendo el Plus de Especialidad establecido en el artículo 157 del XV Convenio Colectivo con anterioridad a la firma del Nuevo Ordenamiento Laboral, en tanto en cuanto permanezcan en el Área de Simuladores.

No obstante, una vez se incorporen en la Dirección de Mantenimiento e Ingeniería, pasarán a cobrar el Plus de TMA de su Área correspondiente, conforme a lo establecido en el artículo 148 del XVII C. Colectivo.

II. Administrativos.

a) Los actuales Oficiales de 3.^a Administrativos progresarán, sin necesidad de cumplir los requisitos establecidos, a Agente Administrativo C al cumplir dos años de antigüedad en la Categoría de Oficial de 3.^a Administrativo.

b) Cada una de las Áreas definidas en este apéndice, I punto 7, estarán integradas por los trabajadores que con la profesión actual pertenecen a ellas.

c) Los trabajadores que al 2 de junio de 1993 llevaran realizando funciones de Supervisión al menos durante un año, seguirán realizándolas, independientemente de la categoría y nivel de progresión en que se encuadren, quedando ligada su permanencia en dicha función a lo que se establezca en este ordenamiento laboral para funciones de tal naturaleza.

d) A los trabajadores que al 2 de junio de 1993 llevaran ocupando un puesto de mando al menos durante tres años y siempre que dicho puesto figure en el Catalogo que publique la Dirección el 30 de junio de 1994, se les reconocerá la categoría de Técnico Administrativo A con efectos del 30 de junio de 1994.

e) El personal encuadrado en las categorías de Jefe Superior de 4.^a, 3.^a y 2.^a conservará su antigüedad en la actual categoría a efectos de progresión, que por lo demás se realizará conforme a los requisitos que se establecen para la progresión con carácter general.

f) Los actuales Jefes de 2.^a Administrativos quedarán encuadrados en la categoría de Ejecución/Supervisión como Agente Administrativo F en el nivel 8 de Tabla Salarial. No obstante las personas que al 2 de junio de 1993 ostenten dicha categoría, adicionarán «ad personam» la denominación de Jefe de 2.^a Administrativo junto al nuevo nombre con las funciones genéricas y específicas de la nueva categoría de Ejecución/Supervisión en la que quedan encuadrados.

Adicionalmente tendrán, «ad personam» la posibilidad de progresar al nivel 9 siempre que reúnan los requisitos que se establece para la progresión con carácter general y alcanzar una antigüedad mínima de 5 años en el nivel 8 a contar desde el 1 de enero de 1994.

g) Los actuales Jefes de 1.^a Administrativos quedarán encuadrados en la categoría de Ejecución/Supervisión como Agente Administrativo F en el nivel 9 de la Tabla Salarial. No obstante las personas que al 2 de junio de 1993 ostenten dicha categoría, adicionarán «ad personam» la denominación de Jefe de 1.^a Administrativo junto al nuevo nombre con las funciones genéricas y específicas de la nueva categoría de Ejecución/Supervisión en la que quedan encuadrados.

Adicionalmente tendrán, «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 10 siempre que reúnan los requisitos que se establecen para la progresión con carácter general y después de alcanzar una antigüedad mínima de 5 años en el nivel 9 a contar desde el 1 de enero de 1994.

Durante un período de cinco años a contar desde el 1 de agosto de 1993, los actuales Jefes de 1.^a Administrativo, tendrán preferencia para desarrollar las acciones formativas requeridas para la promoción, con el fin de que pudieran acceder a la categoría de Mando.

h) Los trabajadores que al 2 de junio de 1993 pertenecieran a la categoría de Jefe Superior de Administración en cualquiera de sus grados, una vez que alcancen el nivel 13 de la Tabla Salarial de acuerdo con el sistema de progresión que para los Técnicos Administrativos se establece, progresarán «ad personam» al nivel 14 de Tabla Salarial después de permanecer 5 años en el nivel 13. Para aquellos trabajadores que por aplicación de lo establecido en la disposición transitoria decimoquinta, punto 2, se encuadren en el nivel 13 de Convenio Colectivo, el cómputo de tiempo de 5 años anteriormente citado comenzará a computarse desde el 1 de enero de 1994.

i) Las progresiones «ad personam» establecidas en esta disposición transitoria se harán únicamente a efectos de Tabla Salarial, sin repercusión en ningún otro concepto retributivo, y se abonarán por clave aparte.

j) La Dirección definirá en el plazo de seis meses a contar desde el 1 de agosto de 1993, los puestos de especial contenido a que se refiere el artículo 142 del capítulo IX de Retribuciones, así como los posibles requisitos de acceso a los mismos.

k) Las personas que, al 1 de agosto de 1993, vinieran percibiendo el Régimen Complementario y no estuvieran incluidos en ninguno de los supuestos recogidos en el artículo 142 del Convenio, mantendrán «ad personam» la cuantía correspondiente a la parte fija del Régimen Complementario que estuvieran percibiendo.

Esta cantidad cubrirá el pago a tanto alzado por la realización de hasta un máximo de 8 horas al mes, por encima de la jornada de trabajo establecida. Asimismo esta cantidad cubrirá para el supuesto de los trabajadores que realicen de forma habitual su prestación de servicios en régimen de jornada fraccionada, 8 días al mes, por lo que dichos trabajadores percibirán además de la citada cuantía, 22/30 de la compensación económica que por jornada fraccionada se establece en el artículo 133 o en el punto 1.^º del artículo 95 del Convenio Colectivo.

l) Para aquellas personas que al 1 de agosto de 1993 ostentasen las Categorías de Oficial 2.^a Administrativo, Oficial 1.^a Administrativo, Jefe 2.^a Administrativo y Jefe de 1.^a Administrativo, excepcionalmente, se tomará como fecha de referencia, para el cómputo del tiempo mínimo necesario para progresar al siguiente nivel, la de 1 de enero de 1993.

m) Los trabajadores del grupo laboral de Administrativos que al 8 de febrero de 2006 se encuentren afectados por lo dispuesto en el artículo 132 del XV Convenio, a partir de dicha fecha, quedarán encuadrados con la misma efectividad en los siguientes niveles:

– Los trabajadores a quienes se les venga aplicando el 90 % del nivel 3 de la Tabla Salarial pasarán a denominarse Agentes Administrativos 1C y quedarán encuadrados en el nivel 1C de la Tabla Salarial.

– Los trabajadores a quienes se les venga aplicando el 95 % del nivel 3 de la Tabla Salarial pasarán a denominarse Agentes Administrativos 1A y quedarán encuadrados en el nivel 1A de la Tabla Salarial.

A efectos de pase al siguiente nivel conservarán el tiempo de permanencia durante el que se les ha venido aplicando el 90% o 95 %.

A estos efectos, no computarán los períodos de no actividad.

n) Los actuales Agentes Administrativos «F» con nivel 8 de tabla salarial y que vienen percibiendo el nivel 9 «ad personam» de la tabla salarial, pasarán con efectividad 1 de enero de 2006 a Agentes Administrativos «G» nivel 9 de Tabla Salarial.

Adicionalmente los trabajadores anteriormente citados que, al 1 de enero de 2006, llevasen cinco años percibiendo el nivel 9 «ad personam», progresarán «ad personam» al nivel 10 con efectividad 1 de enero de 2007.

III. Servicios Auxiliares.

a) Cada una de las Áreas definidas en este Apéndice, Parte I, punto 8, estarán integradas por los trabajadores que con la profesión actual pertenecen a ellas.

b) Los hasta ahora Oficiales de 3.^a Especialistas-Conductores, Oficiales B Almaceneros, OTTFD de 2.^a, Mozo de Entrada, Limpiador-Preparador de Entrada, Guarda Vigilante de Entrada y Ordenanza de Entrada, conservarán su antigüedad en las anteriores categorías a efectos de progresión al nivel superior, que en lo demás se realizará de acuerdo con los requisitos establecidos con carácter general.

c) Los actuales Oficiales de 3.^a y 2.^a Especialistas Conductores quedarán encuadrados en la categoría de Ejecución/Supervisión como Agentes de Servicios Auxiliares C y E respectivamente, niveles 3 y 5, pudiendo progresar hasta el nivel 7 de la Tabla Salarial, siempre que reúnan los requisitos que se establecen para la progresión con carácter general y alcancen las siguientes antigüedades mínimas a contar desde el 1 de enero de 1994:

Del nivel 3 al 4: 2 años.

Del nivel 4 al 5: 2 años.

Del nivel 5 al 6: 3 años.

Del nivel 6 al 7: 3 años.

d) Los actuales Oficiales A Almaceneros quedarán encuadrados en la categoría Ejecución/Supervisión como Agentes de Servicios Auxiliares E en el nivel 5 de la Tabla Salarial. Tendrán «ad personam» la posibilidad de progresar al nivel 6, siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general y alcancen una antigüedad mínima de 5 años en el nivel 5 a contar desde el 1 de enero de 1994.

e) Los actuales Supervisores de OTTFD quedarán encuadrados en la categoría de Ejecución/Supervisión como Agentes de Servicios Auxiliares E en el nivel 5 de Tabla Salarial. Tendrán «ad personam» la posibilidad de progresar al nivel 6, siempre que reúnan los requisitos que se establecen para la progresión con carácter general y alcancen una antigüedad mínima de 5 años en el nivel 5 a contar desde el 1 de enero de 1994.

f) Los actuales Oficiales de 1.^a Especialistas Conductores quedarán encuadrados en la categoría de Ejecución/Supervisión como Agentes de Servicios Auxiliares E en el nivel 7 de la Tabla Salarial. Tendrán «ad personam» la posibilidad de progresar al nivel 8, siempre que reúnan los requisitos que se establecen para la progresión con carácter general y alcancen una antigüedad mínima de 5 años en el nivel 7 a partir del 1 de enero de 1994.

g) Los actuales Jefes de Equipo Especialistas Conductores quedarán encuadrados en la categoría de Ejecución/Supervisión como Agentes de Servicios Auxiliares E en el nivel 8 de la Tabla Salarial, tendrán «ad personam» la posibilidad de progresar al nivel 9, siempre que reúnan los requisitos que se establecen para la progresión con carácter

general y alcancen una antigüedad mínima de 5 años en el nivel 8 a contar desde el 1 de enero de 1994.

h) Los actuales Supervisores de OTTFD y Jefes de Equipo Especialistas Conductores ocuparán los puestos de Supervisión de la organización actual, quedando ligada su permanencia en dicha función a lo que se establece para puestos de tal naturaleza. Además las personas que al 2 de junio de 1993 ostenten dicha categoría, adicionarán «ad personam» el antiguo nombre de su categoría de origen junto al nuevo.

i) Los actuales Jefes de Sección Especialistas Conductores quedarán encuadrados en la categoría de Mando como Agente Jefe Servicios Auxiliares B en el nivel 9 de la Tabla Salarial. Tendrán «ad personam» la posibilidad de progresar al nivel 10, siempre que reúnan los requisitos que se establecen para la progresión con carácter general y alcancen una antigüedad mínima de 5 años en el nivel 9 a contar desde el 1 de enero de 1994.

j) Los actuales Jefes de Almacén quedarán encuadrados en la categoría de Ejecución/Supervisión como Agente de Servicios Auxiliares E en el nivel 6 de la Tabla Salarial. Tendrán «ad personam» la posibilidad de progresar al nivel 7, siempre que reúnan los requisitos que se establecen para la progresión con carácter general y alcancen una antigüedad mínima de 5 años en el nivel 6 a contar desde el 1 de enero de 1994.

k) Los actuales Jefes de Almacén ocuparán los puestos de supervisión de la organización actual, quedando ligada su permanencia en dicha función a lo que se establece para puestos de tal naturaleza.

l) Los actuales Jefes de Almacenes quedarán encuadrados en la categoría de Mando, como Agente Jefe de Servicios Auxiliares B en el nivel 8 de la Tabla Salarial. Tendrán «ad personam» la posibilidad de progresar al nivel 9, siempre que reúnan los requisitos que se establecen para la progresión con carácter general y alcancen una antigüedad mínima de 5 años en el nivel 8 a contar desde el 1 de enero de 1994.

m) Las progresiones «ad personam» establecidas en esta disposición transitoria se harán únicamente a efectos de Tabla Salarial, sin repercusión en ningún otro concepto retributivo y se abonarán por clave aparte.

n) Las personas que, al 01-08-93 vinieran percibiendo el Régimen Complementario y no estuvieran incluidas en ninguno de los supuestos recogidos en el artículo 145, mantendrán «ad personam» la cuantía correspondiente a la parte fija del régimen Complementario que estuvieran percibiendo. Esta cantidad cubrirá a tanto alzado la realización de jornada fraccionada y horas extras hasta un máximo de ocho días al mes y de ocho horas al mes, respectivamente, cuando su realización sea necesaria para paliar situaciones de verdadera necesidad, auténtica urgencia o imprevistos y a lo que quedarán obligados cuantas veces fuera necesario a requerimiento de la Empresa.

ñ) Los trabajadores que actualmente pertenecen al Grupo de Especialistas Conductores, sin perjuicio de el ejercicio de las funciones establecidas en este Apéndice, Parte III, que le son de completa aplicación, realizarán preferentemente las funciones de conducción y manejo de todo tipo de móviles, vehículos y equipos tierra.

o) Los trabajadores que al 2 de junio de 1993, pertenecieran a cualquiera de las categorías del grupo de Especialistas Conductores, percibirán «ad personam» y por clave aparte, la cantidad de 12,74 euros como complemento al Plus de Área establecido en el artículo 146.

p) Los trabajadores que actualmente pertenecen al Subgrupo de Almaceneros, sin perjuicio del ejercicio de las funciones establecidas en este Apéndice, Parte III, que le son de completa aplicación, realizarán preferentemente tareas afines a su categoría de origen.

q) Los actuales OTTFD que, al 2 de Junio de 1993, prestasen servicios en las secciones de:

- Limpieza química y abrasiva de la Subdirección de Motores.
- Limpieza química y abrasiva de la Subdirección de Revisión de Aviones y Talleres de Mantenimiento.

- Desmontaje de frenos y ruedas de la Subdirección de Talleres de Mantenimiento.

Actualmente adscritas a la Dirección de Material, percibirán «ad personam» y por clave aparte la cantidad de 25,48 euros como complemento al Plus de Área establecido en el artículo 146 del Capítulo de Retribuciones, en tanto en cuanto permanezcan en dichas secciones.

Igualmente, el Colectivo de Almaceneros percibirá «ad personam» la misma cantidad por el mismo concepto, también por clave aparte.

r) Para aquellas personas que al 1 de agosto de 1993 ostentasen las Categorías de OTTFD 1.^a, Supervisor de OTTFD, Oficial A Almacenero, Oficial 2.^a Especialista Conductor, Oficial 1.^a Especialista Conductor, Jefe de Equipo Especialista Conductor, excepcionalmente, se tomará como fecha de referencia para el cómputo del tiempo mínimo necesario para progresar al siguiente nivel, la de 1 de enero de 1993.

s) Los trabajadores del grupo laboral de Servicios Auxiliares que al 8 de Febrero de 2006 se encuentren afectados por lo dispuesto en el artículo 132 del XV Convenio, a partir de dicha fecha quedarán encuadrados con la misma efectividad en los siguientes niveles:

- Los trabajadores que se les venga aplicando el 90 % del nivel 1 de la Tabla Salarial pasarán a denominarse Agentes Servicios Auxiliares 1D y quedarán encuadrados en el nivel 1D de la Tabla Salarial.

- Los trabajadores que se les venga aplicando el 95 % del nivel 1 de la Tabla Salarial pasarán a denominarse Agentes Servicios Auxiliares 1B y quedarán encuadrados en el nivel 1B de la Tabla Salarial.

A efectos de pase al siguiente nivel conservarán el tiempo de permanencia durante el que se les ha venido aplicando el 90% ó 95 %.

A estos efectos, no computarán los períodos de no actividad.

t) Los actuales Agentes Servicios Auxiliares «E» con nivel 5 de tabla salarial y que vienen percibiendo el nivel 6 «ad personam» de la tabla salarial, pasarán con efectividad 1 de enero de 2006 a Agentes Servicios Auxiliares «F» nivel 6 de Tabla Salarial. Adicionalmente los trabajadores anteriormente citados que al 1 de enero de 2006, llevasen 5 años percibiendo el nivel 6 «ad personam» progresarán «ad personam» al nivel 7 con efectividad 1 de enero de 2007.

IV. Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

a) El personal que a la firma de este Ordenamiento Laboral pertenezca a los grupos laborales de Técnico Grado Superior o Técnico de Grado Medio, conservarán el tiempo de permanencia en su actual nivel salarial a efectos de progresar al nivel inmediato superior, progresión, que por lo demás, se realizará de acuerdo con los requisitos establecidos con carácter general, a excepción de los apartados d) para los grados B y A.

Una vez alcanzado el correspondiente nivel superior se regirá para sucesivas progresiones por lo regulado para este colectivo con carácter general.

b) El personal que en la actualidad ostente la categoría de TGS, nivel 15, y ocupe puesto de Destacado Contenido.

Técnico (D.C.T.), Alto Contenido Técnico (ACT) o Estructura conservará su antigüedad en el actual nivel a efectos de promoción, que por lo demás se realizará de acuerdo con los requisitos establecidos.

c) El personal que a la firma de este Ordenamiento Laboral pertenezca al grupo laboral de T.G.S. nivel 18 y ocupe un puesto de ACT o Estructura conservará el tiempo de permanencia en su actual nivel salarial a efectos de promoción, que por lo demás, se realizará de acuerdo con los requisitos establecidos con carácter general.

d) Al personal que a la firma de este Ordenamiento Laboral pertenezca al grupo laboral de T.G.S. nivel 14, solo se le exigirá una antigüedad mínima de un año en este

nivel, para progresar al nivel 15; las progresiones sucesivas se regirán por lo contemplado en este Ordenamiento con carácter general.

Al personal que a la firma de este Ordenamiento Laboral pertenezca al grupo laboral de T.G.S., niveles 16 y 17, que ocupen puestos de D.C.T., A.C.T. o Estructura, solo se les exigirá una antigüedad mínima de un año en sus respectivos niveles para el paso al nivel inmediato superior; las progresiones sucesivas se regirán por lo contemplado en este Ordenamiento con carácter general.

e) Los trabajadores Técnicos de Grado Medio que ostentasen el nivel 15 de la tabla salarial a 1 de febrero de 1993 y que a la firma del presente Ordenamiento ocupen uno de los puestos de Destacado o Alto Contenido Técnico en el inventario de puestos que se determine para 1997, o de estructura, progresarán al nivel 16 transcurridos dos años a contar desde 1 de febrero de 1996, siempre y cuando reúnan los requisitos que, con carácter general, se establecen para la promoción en este Ordenamiento Laboral.

f) Los trabajadores que, a la fecha de 1 de febrero de 1997, pertenezcan al Grupo de Técnicos de Grado Medio, en los niveles salariales 8, 10 y 11, y que ocupen puestos de Destacado Contenido Técnico, Alto Contenido Técnico o Estructura, quedarán encuadrados en el nivel 12 de la Tabla Salarial con dicha efectividad, rigiéndose desde ese momento, a todos los efectos, por el sistema general derivado de este Ordenamiento Laboral, no siéndoles de aplicación la disposición transitoria a).

g) Los trabajadores que a 1 de febrero de 1997, pertenezcan al Grupo de Técnicos de Grado Medio, en los niveles salariales 8, 10 y 11, y que no ocupen puestos de Destacado Contenido Técnico, Alto Contenido Técnico o Estructura, quedarán encuadrados como G.S.G.T «asimilados», en el nivel que ostenten en dicha fecha.

Si durante un periodo de dos años, pasaran a ocupar un puesto de Destacado Contenido Técnico, Alto Contenido Técnico o Estructura, pasarán al nivel 12 de la Tabla salarial, rigiéndose a partir de ese momento por el sistema general derivado de este Ordenamiento Laboral.

Si transcurrido el periodo anterior no hubiera ocupado de forma efectiva uno de los puestos señalados anteriormente, quedará encuadrado «ad personam» como GSGT «asimilado», en tanto no reúna los requisitos contemplados como norma general en este ordenamiento laboral.

Asimismo, progresarán «ad personam», según el siguiente detalle:

Nivel 8 al 10: 3 años.

Nivel 10 al 11: 3 años.

Nivel 11 al 12: 3 años.

Igualmente, los GSGT «asimilados» que a 1 de febrero de 1997, vinieran percibiendo Régimen Complementario o la diferencia que vinieran percibiendo «ad personam» entre Régimen Complementario y Plus de Función (clave 027 de nómina) mantendrán «ad personam» la cuantía correspondiente a la parte fija del Régimen Complementario, o dicha diferencia entre Régimen Complementario y Plus de Función (clave 027 de la nómina) que estuvieran percibiendo.

Esta cantidad cubrirá el pago a tanto alzado por la realización de hasta un máximo de 8 horas al mes, por encima de la jornada de trabajo establecida. Asimismo, esta cantidad cubrirá para el supuesto de los trabajadores que realicen de forma habitual su prestación de servicios en régimen de jornada fraccionada, 8 días al mes, por lo que dichos trabajadores percibirán además de la citada cuantía, 22/30 de la compensación económica que por jornada fraccionada se establece en el artículo 133 o en el punto 2, apartado 1 del artículo 95 del Convenio Colectivo.

Una vez alcanzado el nivel 12, se integrarán plenamente en el colectivo de G.S.G.T., perdiendo la condición de asimilados que ostentaban hasta entonces y rigiéndose a partir de ese momento por lo establecido para el colectivo G.S.G.T. con carácter general, en consecuencia, comenzará a percibir el incentivo mensual, de conformidad con lo establecido en el anexo II del presente Convenio, correspondiente al nivel económico en el que se halle en cada momento, que además absorberá las cuantías «ad personam»

que hasta alcanzar el nivel 12 venían percibiendo por Régimen Complementario, diferencia entre Régimen Complementario y Plus de Función (clave 027 de nómina).

Asimismo, dichos incentivos absorberán las gratificaciones por Idiomas, taquigrafía y/o estenotipia que hasta ese momento vinieran percibiendo.

No obstante, si la suma de dichas gratificaciones (Régimen Complementario, diferencia Régimen Complementario Plus de Función (clave 027 de la nómina), idiomas, taquigrafía o estenotipia) fuese superior al importe del incentivo que en cada caso se corresponda con su nivel de GSGT, mantendrán «ad personam» la diferencia, que será absorbible por futuros incrementos de dicho incentivo.

h) Los trabajadores que al 1 de febrero de 1997, pertenezcan al grupo de Técnicos de Grado Superior y que no ocupen puestos de Destacado Contenido Técnico, Alto Contenido Técnico o Estructura, quedarán encuadrados como G.S.G.T. y mantendrán «ad personam» el nivel salarial que ostenten a la firma del presente acuerdo.

Dichos trabajadores podrán optar por:

Permanecer en el puesto de trabajo que ocupa asumiendo, a todos los efectos el contenido de esta disposición transitoria.

Optar a un puesto de trabajo de D.C.T. o A.C.T., en función del grado en el que se encuentre el trabajador. Para ello se establece que, durante un periodo de dos años tendrá preferencia para la movilidad, siempre que manifieste dicha opción en el plazo máximo de 2 meses a partir de la identificación de los puestos de D.C.T o A.C.T., siendo de aplicación en este caso lo dispuesto en el artículo 71 del XXI Convenio «Ocupación de Puestos».

Si durante el antedicho periodo transitorio de dos años, no hubiera ocupado de forma efectiva un puesto de D.C.T., A.C.T. o Estructura, progresarán «ad personam» al siguiente nivel, transcurridos otros dos años desde la finalización del antedicho periodo transitorio, manteniéndose indefinidamente en el mismo en tanto en cuanto no reúna los requisitos para la promoción o progresión que se establecen con carácter general en este ordenamiento; se exceptúa de estas progresiones «ad personam» el paso del nivel 23 al 24, por ser éste de libre designación.

Los trabajadores afectados por esta disposición transitoria al ocupar de forma efectiva unos de los puestos de D.C.T., A.C.T. o Estructura, en función del grado en que se encuentren los mismos, podrán progresar/promocionar al siguiente nivel, según se establece en las normas contempladas para la progresión/promoción, con carácter general, empezando a contar el periodo para dicha progresión/promoción, desde la ocupación efectiva del puesto.

Durante un periodo de 5 años a contar del 1 de febrero de 1997, los actuales G.S.G.T. que no ocupen un puesto de D.C.T., A.C.T. o Estructura, tendrán preferencia para desarrollar las acciones formativas requeridas con el fin de que puedan acceder a la ocupación de puestos de D.C.T. o A.C.T.

i) A los actuales G.S.G.T. niveles 16, 17 y 18, les será de aplicación el contenido de los artículos 126, 127, 130, 165, 168, y 173 del Convenio Colectivo, salvo en lo referente a efectividad y niveles que, para este colectivo será el nivel 18 y la efectividad con anterioridad a 1 de agosto de 1997.

j) Los trabajadores Técnicos de Grado Medio que se encuadren en el G.S.G.T y que no estén afectados por la disposición transitoria g) de este Ordenamiento, y que a 1 de febrero de 1997, vinieran percibiendo Régimen Complementario, o la diferencia «ad personam» entre el Régimen Complementario Plus Función (clave 027 de la nómina) y/o gratificación por idiomas, taquigrafía o estenotipia, se les absorberán dichas gratificaciones por el Incentivo de G.S.G.T.

No obstante, si la suma de dichas gratificaciones fuese superior al importe del incentivo que en cada caso se corresponda con su nivel de G.S.G.T, mantendrán «ad personam» la diferencia, que será absorbible por futuros incrementos de dicho incentivo.

k) Durante el proceso de implantación de este Ordenamiento Laboral existirá una Comisión de Seguimiento Paritaria y cuya vigencia será de dos años a partir de la

entrada en vigor del mismo. La Comisión de Seguimiento recibirá información en las siguientes materias:

- Movilidad funcional.
- Progresiones especiales.
- Puestos de Destacado o Alto Contenido Técnico.
- Promociones y conocimiento del inventario de puestos.
- Ingresos: recibirán información sobre pruebas y tipos de contratos a realizar.
- Información del desarrollo de las Evaluaciones del Desempeño: en aquellos supuestos de inferiores a lo exigido por el puesto y excelentes.

Una vez finalizado el periodo de vigencia previsto en este apartado las citadas informaciones serán remitidas a las comisiones competentes establecidas en Convenio Colectivo o, en su defecto a la Comisión Mixta.

I) A partir de la entrada en vigor de este Ordenamiento Laboral todas aquellas reclamaciones en materia de clasificación profesional, categoría laboral y/o nivel retributivo y cualesquiera otras derivadas del mismo, tanto individuales como colectiva, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante la Comisión de Seguimiento, la cual conocerá e informará en un plazo máximo de 40 días a partir de recepción de la reclamación. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la Autoridad Administrativa o jurisdiccional pueda plantearse.

Una vez finalizado el periodo de vigencia previsto en la disposición transitoria K), será la Comisión Mixta la que a tenor del artículo 27 del C.C. conocerá e informará, en los mismos términos las reclamaciones que surjan en esta materia.

V. Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.

a) Los Maestros Jefes Grados 3.^º y 2.^º, conservarán su antigüedad en la categoría a efectos de progresión, que por lo demás se realizará de acuerdo con los requisitos establecidos.

b) A los TEMSIT y TEMSIT Jefes, les será de aplicación lo establecido en la disposición transitoria decimosexta II Administrativos, apartado K), salvo en la fecha de efectividad que, para este colectivo, será de 1 de febrero de 1997.

c) Los actuales Jefes de Equipo Especialistas quedarán encuadrados en la categoría de Ejecución/Supervisión de este Colectivo. No obstante, las personas que a la firma de este documento ostenten dicha categoría, adicionarán «ad personam» la denominación de Jefe de Equipo junto al nuevo nombre, con las funciones genéricas y específicas de la nueva categoría de Ejecución y Supervisión en que quedan encuadrados.

d) La Empresa designará de entre los actuales Jefes de Equipo, Técnicos Comunicaciones, Supervisores Operadores de Proceso de Datos y Operadores Jefes de Comunicaciones, a aquellos que desarrollarán las funciones de Supervisión derivadas de la Organización actual.

e) Los actuales Jefes de Sección Especialistas, permanecerán provisionalmente, en el nivel 9 de la Tabla Salarial, quedando asimilados a la categoría de TEMSIT jefe.

Se establece un período transitorio de dos años, a contar desde 1 de febrero de 1997, en el que deberán superar los cursos de formación, requeridos para la promoción.

Transcurrido este período, los Especialistas Jefes de Sección Asimilados que hubieran ocupado de forma efectiva una de las vacantes que publique la Dirección de la Empresa, quedarán encuadrados, a todos los efectos, como TEMSIT Jefe A, en el nivel 11 de la Tabla Salarial.

Si durante el antedicho período transitorio de dos años no hubieran ocupado de forma efectiva una de las vacantes que publique la Dirección de la Empresa, al finalizar el mismo progresarán «ad personam» al nivel 10 y transcurridos otros dos años en este nivel, progresarán «ad personam» al nivel 11.

A los actuales Jefes de Sección existentes al 1 de febrero de 1997, que consoliden la categoría de TEMSIT Jefe A, como condición más beneficiosa por las expectativas alcanzadas en anteriores Convenios Colectivos, no les será de aplicación el párrafo tercero del artículo 130 del Capítulo IX Retribuciones del Convenio Colectivo.

f) Los actuales Técnicos de Comunicaciones que se encuadren en la Especialidad de Operación y los Operadores de Telegrafía y Radio de 1.^a que vengan percibiendo diferencia de categoría al nivel 9 de la tabla salarial vigente que se adscriban en la mencionada Especialidad de Operación, quedarán encuadrados en la categoría de Ejecución/Supervisión como TEMSIT F en el nivel 9 de la Tabla Salarial. Adicionalmente, tendrán «ad personam», la posibilidad de progresar el nivel 10 siempre que reúnan los requisitos que se establecen para la progresión con carácter general y después de alcanzar una antigüedad mínima de 5 años en el nivel 9 a contar desde el 1 de febrero de 1997.

g) Los actuales Supervisores Operadores de Proceso de Datos y los Operadores de Proceso de Datos de 1.^a que vengan percibiendo diferencia de categoría al nivel 10 de la tabla salarial vigente, quedarán encuadrados en la Categoría de Ejecución/Supervisión como TEMSIT F, percibiendo su retribución por el nivel 10 de la Tabla Salarial.

Adicionalmente, tendrán «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 11 siempre que reúnan los requisitos que se establecen para la progresión con carácter general y después de alcanzar una antigüedad mínima de 5 años en el nivel 10 a contar desde el 1 de febrero de 1997.

h) La Empresa cubrirá las vacantes del catálogo que se publique para 1997, de entre los TEMSIT Jefes que existan al 1 de febrero de 1997, como consecuencia de la adaptación de categorías establecida en la disposición transitoria XV punto 8 del presente Convenio.

i) Las progresiones «ad personam» establecidas en estas disposición transitoria, se harán únicamente a efectos de Tabla Salarial, sin repercusión en ningún otro concepto retributivo, y se abonarán por clave aparte.

j) Aquellos trabajadores que tengan reconocido «ad personam» un nivel salarial superior al de su categoría administrativa (diferencia de categoría), se les encuadrará en la categoría de ejecución/supervisión, en el mismo nivel que vinieran percibiendo. En el caso de que dicho nivel sea superior al nivel superior de dicha categoría ejecución/supervisión, se les mantendrá «ad personam» el mismo.

VI. Técnicos de Organización, Planificación y Control.

a) Los actuales Técnicos de Organización, Planificación y Control pasarán a integrarse en las áreas del grupo laboral Administrativo, de acuerdo a las funciones que estén desarrollando en la actualidad.

b) Los actuales Técnicos de OPC de 3.^a se encuadrarán como Agente Administrativo «F», percibiendo su remuneración por el nivel 8 de la Tabla Salarial. Igualmente tendrán, «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 9 siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cuatro años en el nivel 8.

c) Los actuales Técnicos de OPC de 2.^a, se encuadrarán como Agente Administrativo «F», percibiendo su remuneración «ad personam», por el nivel 9 de tabla salarial. Igualmente, tendrán «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 10 siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cuatro años en el nivel 9.

d) Los actuales Técnicos de OPC de 1.^a, se encuadrarán como Agente Administrativo «F», percibiendo su remuneración «ad personam», por el nivel 11 de tabla salarial. Igualmente, tendrán «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 12 siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cuatro años en el nivel 11.

e) Los actuales Técnicos Jefes de OPC de 2.^a, se encuadrarán como Agente Administrativo «F», percibiendo su remuneración «ad personam», por el nivel 12 de tabla salarial. Igualmente, tendrán «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 13 siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cuatro años en el nivel 12.

Adicionalmente, tendrán «ad personam» la posibilidad de progresar al nivel 14 siempre que reúnan los requisitos que se establece para la progresión con carácter general y al alcanzar una antigüedad mínima de cinco años en el nivel 13.

f) Los actuales Técnicos Jefes de OPC de 1.^a, se encuadrarán como Agente Administrativo «F», percibiendo su remuneración «ad personam», por el nivel 13 de tabla salarial. Igualmente, tendrán «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 14 siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cinco años en el nivel 13.

g) A los actuales Técnicos Jefes OPC de 2.^a, que al 1 de febrero de 1997 llevaran ocupando un puesto de mando al menos durante tres años y siempre que dicho puesto figure en el Catálogo que publique la Dirección el 1 de enero de 1998, se les reconocerá la categoría de Técnico Administrativo «A» con efectos de 1 de enero de 1998, quedando su progresión supeditada desde esa fecha a lo que establece el Convenio Colectivo vigente para los Técnicos Administrativos.

En este caso, al ser superior los niveles salariales que se establecen en la disposición transitoria e) seguirán percibiendo «ad personam» su renumeración por los niveles 12, 13 y 14 de la tabla salarial, según los criterios que se establecen en dicha disposición transitoria, hasta que, de acuerdo con los requisitos establecidos con carácter general para la progresión alcancen los niveles «C» y «D» de Técnico Administrativo, momento en el que consolidarán dichos niveles.

h) A los actuales Técnicos Jefes OPC de 1.^a, que al 1 de febrero de 1997 llevaran ocupando un puesto de mando al menos durante tres años y siempre que dicho puesto figure en el Catálogo que publique la Dirección el 1 de enero de 1998, se les reconocerá la categoría de Técnico Administrativo «A» con efectos de 1 de enero de 1998.

En este caso, al ser superior los niveles salariales que se establecen en la disposición transitoria f) seguirán percibiendo «ad personam» su renumeración por los niveles 13 y 14 de la tabla salarial, según los criterios que se establecen en dicha disposición transitoria, hasta que, de acuerdo con los requisitos establecidos con carácter general para la progresión alcancen los niveles «B», «C» y «D» de Técnico Administrativo, momento en el que consolidarán dichos niveles.

i) Los actuales Técnicos Jefes de OPC que al 1 de febrero de 1997 ostenten dicha categoría, adicionarán «ad personam» la denominación de Técnico Jefe de OPC, junto al nuevo nombre con las funciones genéricas y específicas de la nueva categoría de Ejecución/Supervisión en la que quedan encuadrados.

j) Las progresiones «ad personam» establecidas en estas Disposiciones Transitorias se harán únicamente a efectos de tabla salarial, sin repercusión en ningún otro concepto retributivo, y se abonarán por clave aparte.

k) Les será de aplicación lo establecido en la disposición transitoria decimosexta II. Administrativos, apartado K), y artículo 145 del convenio colectivo, salvo en la fecha de efectividad, que para este colectivo, será el 1 de febrero de 1997.

l) Les será de aplicación en su totalidad el contenido de los artículos 126, 127, 130, 165, 168 y 173 del Convenio Colectivo, salvo lo establecido en materia de efectividad que, para las personas pertenecientes a este colectivo será con anterioridad a 1 de febrero de 1997.

VII. Técnicos de Operaciones.

a) Los actuales Técnicos de OPS de 3.^a se encuadrarán como Agente Administrativo «F», percibiendo su remuneración por el nivel 8 de la Tabla Salarial. Igualmente tendrán «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 9 siempre que

reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cuatro años en el nivel 8.

b) Los actuales Técnicos de OPS de 2.^a, se encuadrarán como Agente Administrativo «F», percibiendo su remuneración «ad personam», por el nivel 9 de tabla salarial. Igualmente, tendrán «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 10 siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cuatro años en el nivel 9.

c) Los actuales Técnicos de OPS de 1.^a, se encuadrarán como Agente Administrativo «F», percibiendo su remuneración «ad personam», por el nivel 11 de tabla salarial. Igualmente, tendrán «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 12 siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cuatro años en el nivel 11.

d) Los actuales Técnicos Encargados de Operaciones, se encuadrarán como Agente Administrativo «F», percibiendo su remuneración «ad personam» por el nivel 12 de la tabla salarial. Igualmente, tendrán «ad personam» la posibilidad de progresar al nivel 13 siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cuatro años en el nivel 12.

Adicionalmente, tendrán «ad personam» la posibilidad de progresar al nivel 14 siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cinco años en el nivel 13.

e) Los actuales Técnicos Encargados de Operaciones que, al 1 de febrero de 1997, lleven ocupando un puesto de mando al menos durante tres años y siempre que dicho puesto figure en el catálogo que publique la Dirección el 1 de enero de 1998, se le reconocerá la categoría de Técnico Administrativo A, con efectos desde 1 de enero de 1998, quedando su progresión supeditada desde esa fecha a lo que establece el Convenio Colectivo vigente para los Técnicos Administrativos.

En este caso, al ser superior los niveles salariales que se establecen en la disposición transitoria d) seguirán percibiendo «ad personam» su renumeración por los niveles 12, 13 y 14 de la tabla salarial, según los criterios que se establecen en dicha disposición transitoria, hasta que, de acuerdo con los requisitos establecidos con carácter general para la progresión alcancen los niveles «B», «C» y «D» de Técnico Administrativo, momento en el que consolidarán dichos niveles.

f) Los actuales Técnicos de Operaciones y Técnicos Encargados de Operaciones que al 1 de febrero de 1997 ostenten dichas categorías, adicionarán «ad personam» la denominación de Técnico de Operaciones junto al nuevo nombre con las funciones genéricas y específicas de la nueva categoría de Ejecución/Supervisión en la que quedan encuadrados.

g) Las progresiones «ad personam» establecidas en estas Disposiciones Transitorias se harán únicamente a efectos de tabla salarial, sin repercusión en ningún otro concepto retributivo, y se abonarán por clave aparte.

h) Les será de aplicación lo establecido en la disposición transitoria decimosexta II. Administrativos, apartado K), y artículo 145 del C.C. salvo en la fecha de efectividad, que para este colectivo, será el 1 de febrero de 1997.

i) Les será de aplicación en su totalidad el contenido de los artículos 126, 127, 130, 165, 168 y 173 del Convenio Colectivo, salvo lo establecido en materia de efectividad que, para las personas pertenecientes a este colectivo será con anterioridad a 1 de febrero de 1997.

j) Los actuales Técnicos de Operaciones que al 1 de febrero de 1997 no queden encuadrados dentro del Área de Despacho de Vuelos, tendrán preferencia durante tres años a contar desde dicha fecha, a ocupar las vacantes que se produzcan dentro de dicho área.

VIII. Especialistas Artes Gráficas.

a) Los actuales Especialista de Artes Gráficas pasarán a integrarse en las áreas del grupo laboral Administrativo, de acuerdo a las funciones que estén desarrollando en la actualidad.

b) Los actuales Especialistas Oficial 3.^a se encuadrarán como Agente Administrativo «A», percibiendo su remuneración por el nivel 3 de la Tabla Salarial. Progresarán, sin necesidad de cumplir los requisitos establecidos, a Agente Administrativo C al cumplir los dos años de antigüedad en la Categoría de Oficial 3.^a Especialista.

c) Los actuales Jefes de Equipo Especialistas, se encuadrarán en la categoría de Ejecución/Supervisión como Agente Administrativo «F», percibiendo su remuneración por el nivel 8 de tabla salarial.

Adicionalmente, tendrán «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 9 siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cinco años en el nivel 8 a contar desde el 1 de febrero de 1997.

d) Los actuales Jefes de Sección Especialistas quedarán encuadrados en la categoría de Ejecución/Supervisión como Agente Administrativo «F» en el nivel 9 de la tabla salarial.

Adicionalmente, tendrán «ad personam», la posibilidad de progresar al nivel 10 siempre que reúnan los requisitos establecidos con carácter general para la progresión y alcancen una antigüedad mínima de cinco años en el nivel 9 a contar desde 1 de febrero de 1997.

e) Los trabajadores que actualmente pertenecen al Grupo de Especialistas de Artes Gráficas, sin perjuicio de el ejercicio de las funciones establecidas en este Apéndice, Parte III del C. Colectivo, que le son de completa aplicación, realizarán preferentemente las funciones afines a su categoría de origen.

Los trabajadores que a 1 de febrero de 1997 pertenecieran al grupo de Especialistas de Artes Gráficas y que queden encuadrados en el Área de Administración General, percibirán «ad personam» y por clave aparte, la cantidad de 12,74 euros como complemento al Plus de Área establecido en el artículo 146 del Convenio Colectivo.

f) No obstante lo establecido en la disposición transitoria e) trabajadores de este colectivo, en función de su formación y/o características profesionales, podrán ser reconvertidos a otro grupo laboral.

g) Las progresiones «ad personam» establecidas en estas Disposiciones Transitorias se harán únicamente a efectos de tabla salarial, sin repercusión en ningún otro concepto retributivo, y se abonarán por clave aparte.

h) Les será de aplicación lo establecido en la disposición transitoria decimosexta II. Administrativos, apartado K), y artículo 145 del Convenio Colectivo, salvo en la fecha de efectividad, que para este colectivo, será el 1 de febrero de 1997.

i) Les será de aplicación en su totalidad el contenido de los artículos 126, 127, 130, 165, 168 y 173 del Convenio Colectivo, salvo lo establecido en materia de efectividad que, para las personas pertenecientes a este colectivo será con anterioridad a 1.8.97.

IX. Delineantes.

a) Les será de aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria decimosexta II. Administrativos K) y artículo 160 del C.C., salvo en lo referente a efectividad que para este colectivo será 1 de febrero de 1997.

b). Les será de aplicación en su totalidad en contenido de los artículos 126, 127, 130, 165, 168 y 173 del convenio colectivo, salvo en lo referente a efectividad que para este colectivo será de 1 de febrero de 1997.

X. Medios Audiovisuales.

- a) Les será de aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria decimosexta II. Administrativos K) y artículo 145 del C.C., salvo en lo referente a efectividad que para este colectivo será 1 de febrero de 1997.
- b) Les será de aplicación en su totalidad en contenido de los artículos 126, 127, 130, 165, 168 y 173 del Convenio Colectivo, salvo en lo referente a efectividad que para este colectivo será de 1 de febrero de 1997.

XI. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.

- a) Los actuales Agentes Jefes de Servicios Auxiliares A), nivel 7 de Convenio adscritos al área de Mantenimiento, que pasen a Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo séptima, quedarán encuadrados en la categoría de Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico F, categoría Ejecución/Supervisión. No obstante lo cual mantendrán «ad personam» el nivel 7 de la tabla salarial.
- b) Los actuales Agentes Jefes de Servicios Auxiliares B) nivel 8 de Convenio adscritos al área de Mantenimiento, que pasen a Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria trigésimo séptima, quedarán encuadrados en la categoría de Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico F, categoría ejecución/Supervisión. No obstante lo cual mantendrán «ad personam» el nivel 8 de la tabla salarial.
- c) Los actuales Agentes de Servicios Auxiliares que a 28 de abril de 2010, fecha de firma del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora XIX Convenio Colectivo, estén adscritos al área de Mantenimiento y que pasen a Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico percibirán «ad personam», por clave aparte, la cantidad de 26,84 euros mensuales, mientras permanezca en el grupo laboral de Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.
- d) Los actuales Agentes de Servicios Auxiliares que a 28 de abril de 2010, fecha de firma del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora XIX Convenio Colectivo estén adscritos al área de Mantenimiento y que pasen a Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico conservarán su antigüedad en el nivel actual, a efectos de progresión, que por lo demás se realizará de acuerdo a los requisitos establecidos.

Disposición transitoria tercera.

Salida de Aviones. Al ser la salida de aviones una función no exclusiva del colectivo de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, la realización de esta función por otros colectivos, en sí misma, no generará excedentes ni movilidades geográficas entre los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.

Disposición transitoria cuarta.

Comisión Salida de Aviones. Se crea una Comisión formada por dos miembros por parte de la Representación de los Trabajadores de cada una de las Representaciones que definirá, según las necesidades de cada centro de trabajo, los trabajadores que puedan verse afectados por lo dispuesto en este Apéndice, Parte III, punto 2 para Administrativos (Salida de Aviones).

Disposición transitoria quinta.

Comisión de Seguimiento. Ambas partes acuerdan la unificación de las Comisiones de Seguimiento del Acuerdo de Productividad y del Ordenamiento Laboral de los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico en una única Comisión de Seguimiento, entre representantes de la Dirección y del Comité Intercentros.

Dicha Comisión se constituirá no más tarde del 15 de marzo de 2006 y asumirá las competencias de las anteriores Comisiones, y comenzará a tratar los temas propios que

asume esta Comisión, y aquellos que afectan a la Dirección de Mantenimiento e Ingeniería.

Entre otros asuntos, serán competencia de esta Comisión, los siguientes:

– Todas aquellas reclamaciones en materia de clasificación profesional, categorías laborales y cualesquiera otras derivadas del mismo, tanto individuales como colectivas, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante la Comisión de Seguimiento, la cual, conocerá e informará en un plazo máximo de cuarenta días a partir de la fecha de recepción de la reclamación. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la autoridad administrativa o jurisdiccional pueda plantearse.

– La Comisión de Seguimiento del Nuevo Ordenamiento Laboral estudiará la posibilidad de que los actuales TMA –al 22 de diciembre de 2003–, que obtengan la licencia B-Part 66 o su equivalente en la actualidad, puedan progresar al nivel 6. Este estudio deberá estar finalizado en Septiembre de 2005.

– En el seno de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, se estudiará el posible cambio de la denominación del Grupo laboral «Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico», a la vista de la actual normativa de la Dirección General de Aviación Civil sobre este tema.

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento para este tema deberán tener la mayoría de cada una de las partes, entendiendo por partes la Empresa Iberia y los Sindicatos UGT, CCOO y ASETMA. Los trabajos de esta Comisión deberán estar finalizados el 30 de junio de 2004.

De considerarse la necesidad del cambio en la denominación, el acuerdo de la Comisión de Seguimiento deberá ser ratificado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Una vez finalizado el período de vigencia de cuatro años previsto desde 1 de enero de 2004, será la Comisión Mixta la que conocerá e informará en los mismos términos las reclamaciones que surjan en estas materias.

Disposición transitoria sexta.

Durante el proceso de implantación de los nuevos Ordenamientos Laborales de Administrativos y Agentes de Servicios Auxiliares, existirá una Comisión de Seguimiento, entre representantes de la Dirección y del Comité Intercentros de los citados Ordenamientos, cuya vigencia será de dos años, a partir de la entrada en vigor de los mismos.

Todas aquellas reclamaciones en materia de clasificación profesional, categorías laborales y cualesquiera otras derivadas de los mismos, tanto individuales como colectivas, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante la Comisión de Seguimiento, la cual conocerá e informará en un plazo máximo de 40 días a partir de la fecha de recepción de la reclamación. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la autoridad administrativa o jurisdiccional pueda plantearse.

Una vez finalizado el período de vigencia de dos años previsto será la Comisión Mixta la que conocerá e informará en los mismos términos las reclamaciones que surjan en estas materias.

Disposición transitoria séptima.

Adicionalmente a lo indicado en el Apéndice del XIX Convenio Colectivo sobre funciones de los Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico, éstos podrán realizar aquellas otras que se relacionan en los anexos al Acta de Acuerdo firmada entre la Empresa y Representantes de los sindicatos con fecha 19 de marzo de 2007.

Disposición transitoria octava.

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión paritaria compuesta por representantes de la Dirección de la Empresa y del Comité Intercentros para el seguimiento de la aplicación del presente acuerdo. En concreto, será su cometido conocer los procedimientos necesarios para el normal funcionamiento del nuevo ordenamiento laboral para el colectivo de TMA, esto es:

1) Implantación.

- Asignación interina de Niveles Referenciales de Competencia de cada Sección y Taller.
- Encuadramiento interino de todos los trabajadores del grupo laboral de TMA en activo en un nivel de competencia de acuerdo con el resultado de la aplicación de los criterios generales.

2) Desarrollo de Procedimientos.

- Evaluación y determinación de Niveles Referenciales de Secciones y Talleres.
- Caracterización de tareas/procesos/acciones representativas del Nivel de Competencia de las Secciones y Talleres.
- Desarrollo de los Factores de Potenciación: caracterización, identificación y acreditación.
- Demostración y acreditación de competencias, incluyendo registro de la ejecución de tareas (cuadernillos On the Job Training)
- Evaluación y determinación periódica del nivel de competencia del TMA

3) Planificación y Análisis Periódico.

- Identificación de necesidades de ampliación de dominios de competencias por bloques significativos para Secciones y Talleres.
- Identificación de necesidades de ampliación de dominios por competencias individuales y complementarias.

4) Aplicación de Procedimientos.

- Mapa de Secciones y Talleres en cuanto a Nivel referencial de Competencia para cada Sección y Taller.
- Aplicación de los Factores de Potenciación.

5) Plan de Formación, que se presentará anualmente en el seno de esta Comisión para su conocimiento y seguimiento oportuno, al menos semestralmente, y que contará con planes de desarrollo específicos:

- Plan de Formación específico en Competencias Técnicas para el Desarrollo de la Polivalencia.
- Plan de Formación específico en Competencias de Actuación (autonomía, ejercicio de responsabilidad, coordinación, procedimientos) para el Desarrollo Profesional.
- Plan de Formación específico para los trabajadores del nivel 6 de la tabla salarial adscritos al nivel básico de competencia, que permita el desarrollo formativo prioritario de estos trabajadores.

Así mismo, la empresa se compromete a analizar en el seno de esta Comisión los aspectos técnicos que en el transcurso del proceso de adecuación definitiva puedan surgir, sin que ello pueda implicar en ningún caso la paralización o retraso de la puesta en marcha y aplicación del nuevo ordenamiento en las fechas previstas.

Disposición transitoria novena.

Durante el proceso de adecuación de los actuales Agentes de Servicios Auxiliares adscritos al área de mantenimiento, a 28 de abril de 2010, fecha de firma del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIX Convenio Colectivo, a Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico, existirá una Comisión de Seguimiento entre la Dirección y los sindicatos firmantes del Acta de acuerdo del XIX Convenio Colectivo, cuya vigencia se extenderá hasta la finalización de este proceso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25.b) de la primera parte del convenio colectivo, todas aquellas reclamaciones que pudieran derivarse de este proceso de adecuación, tanto individuales como colectivas, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante la Comisión de Seguimiento, la cual conocerá e informará en el plazo máximo de 40 días a partir de la fecha de recepción de la reclamación. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la autoridad administrativa o jurisdiccional pudiera plantearse.

DISPOSICIONES FINALES**Disposición final primera.**

La implantación del mantenimiento a requerimiento, una vez aprobado por la autoridad competente, no conllevará movilidades geográficas obligatorias entre los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.

Disposición final segunda.

Los trabajadores se comprometen a mantener actualizados los títulos, licencias, calificaciones y demás documentación necesaria para el normal desempeño de sus funciones. También se obligan a exhibir tal documentación a la Autoridad y a la Dirección de la Empresa si fueran requeridos para ello.

La Empresa, sin olvidar la responsabilidad de cada trabajador en esta materia, cooperará en la responsabilidad de mantener los títulos y licencias, y dará las facilidades necesarias para su renovación.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos por el mantenimiento de títulos, licencias, y/o habilitaciones obtenidas al amparo de la normativa PART-66.

Disposición final tercera.

Se establece la posibilidad de que el Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico pueda pasar al grupo profesional de Técnico de Mantenimiento Aeronáutico, ingresando en dicho Grupo Laboral por el nivel de entrada del mismo, siempre que cumpla los requisitos siguientes:

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

Adicionalmente deberá cumplir los requisitos específicos siguientes:

- Un mínimo de cinco años de experiencia como Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.

A estos efectos, a los Agentes de Servicios Auxiliares que a 28 de abril de 2010, fecha de la firma del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIX Convenio Colectivo, estén adscritos al área de Mantenimiento, se les computará todo el tiempo trabajado en dicho área.

- Estar encuadrado como mínimo en el nivel 3 del Convenio.
- Haber superado las pruebas de idiomas que procedan.
- Haber superado los cursos de formación específicos para el puesto de trabajo a cubrir.
- Haber superado el curso de formación básica general o examen del mismo.

PARTE II

Formación, evaluación del desempeño y fichas de evaluación del desempeño

Formación

1. Generalidades. El objetivo básico y fundamental de la formación es conseguir la calidad, productividad y competencia adecuada del individuo en la realización del trabajo encomendado. En armonía con el objetivo anterior la Formación debe contribuir a un desarrollo profesional del individuo, potenciando sus capacidades y contribuyendo a mejorar sus expectativas.

Todos los cursos para la puesta en marcha de la adaptación e implantación de los Ordenamientos Laborales para todos los colectivos, se harán dentro de la jornada laboral.

Los principios básicos y las directrices generales para el desarrollo de la formación se recogerán en los Planes Generales de Formación.

2. Tipos de Formación. Dentro de la formación se contemplan los siguientes ámbitos de actuación:

- a) Formación de Entrada para personal de nuevo ingreso, que se plasmará en los correspondientes «Cursos de Iniciación».
- b) Formación básica según las distintas áreas y/o especialidades, en su caso, y que se concretan en un Catálogo de «Cursos Operativos».
- c) Formación específica para el puesto de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de los diferentes puestos de trabajo, que se concreta en acciones de «Formación sobre el Puesto de Trabajo».
- d) Formación para la actualización (nuevos equipos, tecnologías, etc.).
- e) Formación para la promoción, dirigida a las personas, entre otros, un Curso Básico de que reúnan los requisitos para la misma y que contendrá Organización y Técnicas de Mando.
- f) Formación para la adaptación para el colectivo de Servicios Auxiliares: como quiera que a cada una de las áreas definidas para este colectivo estará integrado al 8 de febrero de 2006 por las personas que actualmente desarrollan sus funciones en cada una de ellas, las acciones formativas para la adaptación al nuevo sistema, se realizarán en cada momento y en función de la movilidad que pueda producirse entre áreas o entre puestos de trabajo distintos dentro del mismo área.

Evaluación del desempeño

Es el proceso mediante el cual se evalúa de forma objetiva la actividad laboral de cada empleado.

1. Alcance de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño tiene en cuenta el contenido del trabajo asignado a cada persona y el grado de cumplimiento y su objetivo se centra en la actuación profesional de cada trabajador en su puesto de trabajo.

2. Procedimiento de aplicación. Todos los empleados están sujetos a un proceso de evaluación continua (EVD) a fin de determinar la adecuación de su formación y

rendimiento a las exigencias del puesto. La Dirección impartirá las correspondientes instrucciones o la formación requerida, en su caso, con el fin de dar a conocer las técnicas a emplear y de crear una unidad de criterio en las evaluaciones que se realicen.

La Compañía determinará, previa información y consulta al Comité Intercentros, los criterios de las evaluaciones así como los modelos de impresos que deban cumplimentarse cuando se exija la formalización escrita de la EVD.

Se requerirá cumplimentar los referidos impresos de EVD en los supuestos de promoción y progresión, según lo establecido para cada grupo laboral.

No obstante lo anterior, para la progresión de administrativos y agentes de servicios auxiliares, tal requisito solo será exigible a partir del nivel 3 y del nivel 1, respectivamente, no requiriéndose tal formalidad en los niveles inferiores respecto de los que solo se cumplimentarán por escrito los impresos si la evaluación es negativa, informando de ello al Comité Intercentros.

No obstante, podrá darse validez a aquellas evaluaciones de desempeño realizadas seis meses antes de producirse los cambios o asignaciones antedichos.

Cada evaluador (Supervisor o Mando jerárquico inmediato) realizará la evaluación del desempeño de las personas que dependan directamente de él, referida al período establecido, plasmando dicha evaluación en la ficha correspondiente, que será validada por el Mando inmediato superior.

En el caso de personal sujeto a turnos o de cambio de puesto de trabajo, la evaluación será realizada de forma colegiada por los Supervisores o Mandos de los evaluados, con la coordinación de un Mando de nivel inmediato superior, que validará dicha evaluación.

El resultado de la evaluación negativa se comunicará por escrito al interesado, explicando las razones y motivos del mismo, informándose, asimismo, a los Comités afectados.

PARTE III

Descripción de funciones

1. Técnicos Mantenimiento Aeronáutico.
 - A) Categoría de Ejecución.
 - B) Categoría de Mando.
2. Administrativos.
 - A) Ejecución/Supervisión.
 - B) Mando.
3. Servicios Auxiliares.
 - A) Ejecución/Supervisión.
 - B) Mando.
4. Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.
 - A) Ejecución/Supervisión.
 - B) Mando.

5. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico.

A) Ejecución/Supervisión.

1. Técnicos Mantenimiento Aeronáutico.

A. Categoría de Ejecución. No es necesario desarrollar la descripción de funciones de manera enunciativa, por ser completa e inequívoca la descripción mediante referencia a normativa y manuales de procedimientos establecida en el Apartado «Definición del Colectivo».

B. TMA Jefe. Es la persona que, habiendo superado los requisitos de promoción desde la categoría de T.M.A, dirige, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, el trabajo de los TMA a su cargo, desempeñando las funciones propias de Jefatura, con la responsabilidad inherente al mando que ejerce sobre el personal asignado y sobre el trabajo que éste realiza.

Coordinará la actividad de otros TMA Jefes, si la organización del trabajo así lo exigiera. Podrá asimismo ejercer funciones de jefatura sobre otros TMA Jefes.

Sin dejar de atender sus funciones de Jefatura, puede y debe realizar determinados trabajos directos, bien cuando lo considere oportuno o cuando existan circunstancias que lo aconsejen, como problemas técnicos de especial complejidad, formación del personal, implantación de nuevas tecnologías o componentes, situaciones especiales, etc.

Sus funciones son las de:

– Analizar y decidir, las acciones necesarias para el logro de los objetivos fijados para su puesto de trabajo.

– Asignar los TMA bajo su mando a los diferentes trabajos en cada turno, y controlar su asistencia, dedicación y disciplina.

– Con un nivel de jefatura, de manera complementaria y no excluyente a las funciones de TMA de Categoría TMA:

Programar, coordinar, facilitar y supervisar los distintos trabajos que han de realizarse en el ámbito de su responsabilidad, impartiendo las instrucciones precisas, resolviendo las incidencias surgidas durante la ejecución del trabajo, vigilando que se cumplan las medidas de protección y de seguridad e higiene, realizar, en su caso, las funciones delegadas de Calidad y ejecutando aquellas tareas que superan la competencia de los TMA a su cargo, siempre que se encuentre en su dominio de competencia.

– Controlar y asegurar la correcta disposición, estado y utilización de los medios a su cargo: documentación, materiales, instalaciones, máquinas, herramientas y útiles.

2. Administrativos.

A) Categoría Ejecución/Supervisión.

Agentes Administrativos: Es la persona que habiendo superado los requisitos de ingreso que la Empresa establezca para el Colectivo de Administrativos, realiza a las órdenes del Mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, a nivel de ejecución, los trabajos de la categoría de acuerdo con los procedimientos establecidos en cada momento.

Por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los Administrativos, en función de los criterios establecidos, y a las órdenes de un Técnico Administrativo o superior jerárquico, aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de personas que se le asignen.

Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexa, simultanea, antecedente o consecuente a las propias y específicas de su categoría que resulte complementaria a ellas.

Son funciones propias de esta categoría, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes:

- Horarios, programas, tarifas, ventas de pasaje, equipaje, carga y correo; reservas; relaciones públicas e información general de la Empresa, en su aspecto comercial.
- Información, atención y ayuda al cliente; control de calidad de los servicios prestados en propio o por terceros; asistencia a tripulaciones, recepción, tramitación y resolución de reclamaciones de clientes; abastecimiento de Aviones.
- Tramitación de despachos y documentaciones en aduanas y la realización de arqueos de caja.
- Elaboración de los programas de vuelo a corto, medio y largo plazo; previsión de tripulantes en cursos, aplicaciones del Convenio Colectivo, servicios de tripulaciones, regulaciones aeronáuticas y otras normas que afectan a los tripulantes, así como otras actividades afines a las citadas o en relación con las mismas.
- Actividades relacionadas con las comunicaciones, apoyándose para ello, si fuera necesario, en equipos electrónicos y/o manuales de telefonía.
- Registros y análisis contables, distribución, regularización y control de gastos e ingresos; gestión de cobros y pagos; operaciones de situación financiera; programación de necesidades y fuentes de financiación, y funciones similares directamente relacionadas con la actividad contable; control de valoración, utilización, liquidación y facturación de los documentos de transporte con y sin venta; elaboración de estadísticas e informes de apoyo a la gestión, y otras funciones similares relacionadas con la actividad de administración de pasaje, carga y equipajes.
- Elaboración de especificaciones funcionales para la obtención de procesos mecanizados relacionados con su actividad.
- Cumplimentación de registros y listados y todo tipo de documentación administrativa; mantenimiento y actualización de manuales; secretariado, mecanografía, taquigrafía, estenotipia, archivo, traducción de/a idiomas extranjeros; emisión y recepción de mensajes; así como el acopio, preparación y ordenación del material necesario para el desarrollo de sus actividades, etc.
- Además de las funciones propias de esta categoría, existen otras funciones específicas del colectivo adscrito al Área de Atención al Cliente y Despacho de Aviones, que son las siguientes, con carácter enunciativo y no limitativo:
 - Facturación de pasajeros, equipajes, mercancías y correo; operaciones de embarque y desembarque, recepción, despacho y entrega de mercancías; coordinación del despacho de aviones; preparación y realización de hojas de carga y centrado, planes de carga y documentación del vuelo, venta de productos auxiliares (ancillaries) y cobro de excesos de equipaje, toda aquella función del área de embarque relacionada con el etiquetado, y cobro de equipaje.

Aquellas tareas relacionadas con las mejores prácticas de atención al cliente en aeropuertos definidas por la Compañía, en lo referente a adecuación de las zonas de facturación y embarque, así como en lo referente a una especial atención a los colectivos con necesidades especiales, se realizarán según los procedimientos internos de la compañía.

La comprobación de registros (agua potable, agua residual, energía eléctrica y combustible), la comunicación tierra-cabina durante las operaciones de arranque de los motores, comprobación de las operaciones de push-back, retirada de pinza para desbloquear la dirección y todas las comprobaciones necesarias para la confirmación final de la maniobra de salida, verificando y confirmando que las distintas fases de la actividad se llevan a cabo bajo las normas de seguridad exigidas. Coordinarán con las Unidades de Mantenimiento de Aviones los requerimientos de la Tripulación Técnica, para la resolución de las posibles averías que puedan surgir en esta fase de la operación.

Toda aquella función del área de plataforma relacionada con la adecuación del avión para su asistencia, incluyendo la colocación de calzos y conos cuando el avión esté en finger y sea necesario para comenzar el desembarque, siempre que estas funciones no puedan ser realizadas por un agente de servicios auxiliares en ese momento. Estas funciones serán aplicables siempre y cuando el trabajador tenga un horario continuo programado en su totalidad en funciones de coordinación, o dos períodos horarios programados, en el cual uno de ellos esté en las funciones de coordinación.

Asimismo, movimiento de cortinas en las aeronaves (salvo que sea función de otro colectivo en la compañía aérea asistida).

Toda aquella función relacionada con garantizar la correcta estiba según el plan de carga del avión, manteniendo una comunicación continua tanto con la tripulación, como con el equipo de carga y descarga, y con el departamento de hojas de carga/CLC.

Toda aquella función relacionada con la salida del avión, así como la utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

Cuando el vuelo sea realizado por un avión de Iberia, la salida se dará por personal administrativo siempre y cuando el Técnico de Mantenimiento Aeronáutico esté dedicado a funciones exclusivas de su grupo laboral.

Además de las funciones propias de esta categoría, existen otras funciones específicas del colectivo adscrito al Área de Despacho de Vuelos, que son las siguientes, con carácter enunciativo y no limitativo:

- Realizar la planificación y despacho de los vuelos, tanto de Iberia como de Empresas asistidas, en la escala de Madrid-Barajas y en todos aquellos puntos que la Dirección de la Empresa determine, cumpliendo con los principios básicos de seguridad, eficacia y economía. Teniendo en cuenta los medios informáticos y de comunicaciones disponibles en la Empresa Iberia, se amplía al Despacho de Vuelos a distancia.
- Dicha planificación comprende: Selección de la ruta operacional, determinación de cargas de combustible, estudio de limitaciones operativas en despegue, ruta y aterrizaje, determinación de carga comercial y valoración de escalas técnicas, etc.
- Planificar la estiba de la carga en los aviones de Iberia y Empresas Asistidas, distribución de pasajeros en condiciones especiales de centrado. Confección de la Hoja de Carga y Centrado y confección de estadísticas de todos los vuelos de Iberia para su entrega a las autoridades de Aviación Civil.
- Recibir, controlar y difundir toda la documentación técnica e informativa necesaria para la planificación y ejecución de los vuelos. Preparar los manuales de navegación de acuerdo a los routing de los tripulantes técnicos.
- Mantener escuchas en las frecuencias VHF y HF asignadas para control operacional de los vuelos de la Empresa y Empresas Asistidas.
- Producir y transmitir planes de vuelo, información meteorológica y operativa para aviones en vuelo a través de las comunicaciones A/G.
- En los casos de emergencia, iniciar los procedimientos que se indican en los correspondientes manuales.
- Controlar y actualizar las Documentaciones Aeronáuticas necesarias, tanto en las Unidades de Despacho de Vuelos como en los aviones.
- Realizar las actividades necesarias para la gestión de flujo aéreo, su relación con los Centros de Control y con Eurocontrol.
- Preparación, publicación y actualización de la documentación técnica relativa a Performances del Avión, Navegación y Rutas, Sistemas de Avión y Procedimientos Operativos.
- Diseñar, calcular, producir, editar y mantener las maniobras de aproximación, entradas y salidas de aeropuertos, áreas terminales, y del resto de los planos y documentos que componen el Manual de Navegación.
- Calcular y actualizar los mínimos de aterrizaje y despegue, altitudes mínimas de seguridad de área y de ruta.

- Analizar y mantener la documentación precisa para el diseño y producción de las RFC's y Suplementos que Iberia tiene el compromiso de mantener, tanto para uso propio como para el intercambio con otras Empresas.
- Creación y mantenimiento de Bases de Datos para Cartografía, para Planes de Vuelo; gestión, mantenimiento y supervisión de las Bases de Datos de Navegación para F.M.S., etc.
- Análisis, tratamiento y actualización de la información Notam I, Notam II y de otros tipos, para su inclusión en la base de datos correspondiente y para su publicación en el Boletín Notam.
- Análisis de la operatividad de los nuevos aeropuertos destino y alternativos.
- Analizar los datos de aeropuertos necesarios para realizar los cálculos de perfomance de avión.
- Realizar los estudios necesarios para elaborar los capítulos de operaciones especiales.
- Control, mantenimiento y actualización de las bases de datos de pistas y obstáculos de aeropuertos.
- Análisis de la documentación que suministran las casas constructoras para elaborar la información relativa a las limitaciones operativas.
- Estudio de las características de los aviones para diseñar, para cada una de las flotas, el impreso de Hoja de Carga.
- Cálculo de los datos y gráficos necesarios para la planificación del vuelo.
- Cálculo de las ofertas de carga, repostado económico, tiempo de vuelo y tiempos baremo. Mantenimiento de las bases de datos correspondientes.
- Estudio y análisis de los manuales proporcionados por el fabricante del avión para la preparación de los Manuales de Iberia.
- Desarrollar los Procedimientos Normales, Anormales, Condicionales y de Emergencia, así como las Listas de Chequeo a Bordo, Limitaciones Operativas, Procedimientos, Técnicas (características y patrones de vuelo) y Operaciones Especiales (en tiempo frío, en zonas montañosas o con sistemas inoperativos).
- Realizar la Lista de Equipo Mínimo y Lista de Configuración Distinta de la normal.
- Publicación de documentación complementaria, Boletines Operativos, Instrucciones Temporales (información de carácter urgente para conocimiento de la tripulación técnica) y otros tipos de Boletines y Publicaciones Informativas sobre modificación y/o instalación de nuevos equipos y tecnología, analizando la repercusión que puedan tener en el ámbito de la operación/sistemas del avión.
- Producir, publicar y mantener el Manual Básico de Operaciones de Vuelo, de conformidad con las pertinentes disposiciones de la Legislación Aeronáutica Española.
- Producir, publicar y mantener el Manual de Seguridad y Salvamento.
- Inspeccionar las funciones operativas que se realicen en las Unidades de Operaciones y Escalas, así como las que realizan las Empresas que nos prestan handling.
- Organizar e impartir cursos de Habilitación de Carga y Centrado, así como los cursos de Mandos, cursos C.A.O.V.I. y cursos P.E.F.
- Además de las funciones propias de esta categoría, existen otras funciones específicas del colectivo adscrito al Área de Administración General, que son las siguientes, con carácter enunciativo y no limitativo:
 - Normas comerciales y promoción y publicidad.
 - Apoyo y soporte a la gestión de contratos y análisis de ofertas.
 - Todas las tareas que proporcionan apoyo y soporte administrativo a la adquisición de repuestos, materiales y productos varios de avión, unidades de tierra y vehículos; ordenación y selección de datos contenidos en la documentación básica de proveedores; así como las relacionadas con el mantenimiento y revisión de aviones, sus componentes y cualquier otro tipo de equipo.
 - Apoyo a la evaluación y planificación de necesidades de recursos humanos, valoración de puestos de trabajo, trabajos en materia de organización de empresa,

administración y control de formación, política socio-asistencial de la Empresa, así como a la ejecución de todos los procesos previos y consecuentes a la elaboración de las nóminas, afiliación y liquidación de seguros sociales, impuestos y gravámenes y a la gestión de personal en general.

Cuando la realización de las actividades relacionadas con las funciones descritas, tanto con carácter general como específicas de cada Área, lo requiera, utilizará y manejará técnicas, elementos o equipos, tales como vehículos, emisores/receptores, equipos de megafonía, fotocopiadoras, equipos informáticos, de comunicaciones, etc.

El conjunto de actividades relacionadas con las funciones anteriormente enunciadas, no se agota en sí mismo sino que es susceptible de ampliación en aquellos trabajos y actividades que estén comprendidos dentro del cometido general propio de su competencia profesional, o que surjan como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o sistemas productivos de su área de actividad.

B) Categoría de Mando.

Técnicos Administrativos: Es la persona que, habiendo superado los requisitos que en cada caso se establecen, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, estudiará, planificará, organizará, controlará y coordinará las actividades descritas en la categoría de Ejecución/Supervisión para los Agentes Administrativos. Cuando el puesto ocupado lo requiera, dirigirá el trabajo de los Agentes Administrativos a su cargo, desempeñando las funciones propias de jefatura con responsabilidad inherente al mando que ejerce sobre el personal asignado y sobre el trabajo que este realiza, y en general el derivado de:

- Análisis de distribución de ventas.
- Cálculo de ventas.
- Informes comerciales, estadísticos, de rentabilidad, etc.
- Stock de artículos, piezas, accesorios, etc.
- Autorizar endosos, reembolsos, cargos, etc.
- Proponer cursos de formación.
- Redacción de normas y procedimientos de trabajo en su ámbito de competencia.
- Previsión de necesidades de plantilla y equipos.
- Mantener contactos y reuniones con otros Mados de la Empresa, Organismos e Instituciones.
- Confeccionar los presupuestos de gastos, inversiones, etc. de su Unidad, etc.

Sin dejar de tener la condición de Técnico Administrativo, podrá realizar trabajos de ejecución y/o supervisión, bien por razones de organización del trabajo o cuando existan circunstancias que así lo precisen.

Cuando la organización del trabajo así lo exija, coordinará y dirigirá la actividad de otros Técnicos Administrativos.

Cuando la realización de las funciones y actividades descritas lo requiera, tanto con carácter general como específicas de cada Área lo requiera, utilizará y manejará técnicas, elementos o equipos, tales como vehículos, emisores/receptores, equipos de megafonía, fotocopiadoras, equipos informáticos, de comunicaciones, etc.

El conjunto de las actividades relacionadas con las funciones anteriormente enunciadas no se agota en sí mismo, sino que es susceptible de ampliación en aquellos trabajos y actividades que estén comprendidos dentro del cometido general propio de su competencia profesional, o que surjan como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o sistemas productivos de su área de actividad.

3. Servicios Auxiliares.

A) Categoría Ejecución/Supervisión.

Agente de Servicios Auxiliares: Es la persona que habiendo superado los requisitos de ingreso que la Empresa establezca para el Colectivo de Servicios Auxiliares, realiza a las órdenes del Mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, a nivel de ejecución, los trabajos de la categoría de acuerdo con los procedimientos establecidos en cada momento.

Por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los Agentes de Servicios Auxiliares, en función de los criterios establecidos, aquellos que adicionalmente realicen tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de personas que se le asigne.

Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexa, simultanea, antecedente o consecuente a las propias y específicas de su categoría que resulte complementaria a ellas.

Son funciones propias de esta categoría, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes:

- Manipular equipajes, mercancías, correo y otros artículos o equipos que requiera la actividad de la Empresa.
- Conducir, manejar, conectar y efectuar servidumbre de vehículos automóviles, vehículos equipos tierra, los destinados al transporte de personal, tripulaciones, pasajeros, equipaje, carga y correo, tanto dentro como fuera del recinto aeroportuario, así como los destinados al servicio a las aeronaves, incluida la colocación de la barra de push-back, su arrastre y carreteo.
- Preparar y controlar unidades de carga efectuando el galgado de pallets.
- Trasladar pasajeros discapacitados o enfermos en camillas o sillas de ruedas desde/hasta la butaca del avión.
- Registrar mercancías y correo en documentos de control y puntear manifiestos de carga y documentación de correo.
- Realizar trabajos tales como facilitar herramientas, útiles o piezas, lijar, marcar, pulir, vaciar, llenar y vigilar los sistemas de depuración de aguas residuales, productos químicos, preparar las mezclas y efectuar el llenado de baños químicos, así como desinflar y despegar cubiertas, montar y desmontar ruedas, clasificar tornillos, arandelas, cubiertas de ruedas y demás componentes y desmontar accesorios, utilizando para ello el utillaje correspondiente. Abrir y cerrar puertas de hangares y talleres.
- Todas las comprobaciones necesarias para la confirmación final de la maniobra de salida/llegada, verificando y confirmando que las distintas fases de la actividad se llevan a cabo bajo las normas de seguridad exigidas.
- Suministrar combustibles, lubricantes y otros tipos de fluidos a los vehículos y equipos de tierra, retirando los vales correspondientes y/o anotando las cantidades suministradas.
- Efectuar el entretenimiento de la unidad o unidades con las que opera, cuidando de su buen estado mecánico y operativo, conservación y limpieza, realizando cuantas pequeñas reparaciones por reposición de elementos sean necesarias a tal fin, quedando en todo caso obligado a dar parte de las anomalías detectadas.
- Localizar, recoger, controlar y entregar equipajes, correo, valijas y mercancías a quien y donde proceda.
- Cargar, descargar y transportar mobiliario y materiales, bien propiedad de la Empresa o que se encuentren bajo su responsabilidad por compromiso contractual.
- Eliminar grasas, pintura, pegamentos, hielo, nieve, aceites y otros residuos de las zonas internas y externas de los aviones, vehículos, equipos de tierra y de sus componentes, así como de su zona de estacionamiento, interior de locales, patio de equipajes, docks, escaleras y en general todo el utillaje disponible, utilizando los productos, máquinas y útiles adecuados a cada necesidad.

- Efectuar trabajos auxiliares en botiquines, participando en la recogida y traslados de enfermos o accidentados de acuerdo con las indicaciones del médico o ATS en los casos en que fuera preciso, ayudando a la prestación de los primeros auxilios que se practiquen (aproximación de instrumentos, vestir y desvestir y/o sujetar enfermos, etc.), limpiando y preparando vasos, tubos de ensayo, gradillas, pipetas, tubos de hemólisis, centrifugadoras, hornillos, etc., utilizados en el laboratorio.
- Embalar, etiquetar, cargar, transportar y entregar los materiales y repuestos necesarios en los lugares asignados.
- Montar, desmontar, y acondicionar estanterías y demás medios soportes de almacenes.
- Recoger, clasificar y colocar el material obsoleto y la chatarra en los lugares establecidos.
- Despachar materiales y llevar a cabo recuento de existencias, cumplimentar la documentación que sirve de soporte de información a los movimientos de almacén.
- Recepcionar, identificar, verificar, clasificar, distribuir, ubicar, custodiar y controlar los materiales dentro de los almacenes de acuerdo con los métodos existentes en cada momento.
- Recepción cuantitativa y cualitativa de los materiales procedentes de los distintos proveedores.
 - Realización del inventario cíclico con los ajustes y documentación que proceda.
 - Adecuar y preparar embalajes, manejar y efectuar el entretenimiento de máquinas y vehículos necesarios para el despacho de materiales y mantener los locales y estanterías en perfecto estado de orden y limpieza.
 - Realizar tareas complementarias de oficinas, archivos, talleres, hangares y rampas, como alzado y clasificación de copias, confección de paquetes, distribución manual de documentación y correo, desembalaje de paquetes, comprobación de su contenido y entrega de documentos de pago y cobro del servicio de caja.
 - Manejar máquinas simples de reprografía y auxiliares de imprenta, tales como cortadoras, encuadernadoras, plastificadoras, etc., responsabilizándose de su utilización, realizando el mantenimiento rutinario y auxiliando al personal de artes gráficas.
 - Manejar equipos de transmisión simples, recibiendo y transmitiendo información y anotando datos relativos a la misma.
 - Operar equipos informáticos auxiliares, existentes en su área de trabajo, utilizados para facilitar la eficacia de la tarea encomendada.
 - Realizar tareas de vigilancia, etc.

Estas funciones implican la realización de todas las tareas, actividades y la asunción de las responsabilidades derivadas de las mismas, así como de aquellas otras que pudieran resultar en el futuro como consecuencia de la evolución de los procesos productivos y tecnológicos.

Además de las funciones indicadas anteriormente, existen otras funciones propias del colectivo según se encuentren adscritos a las siguientes Áreas:

Área de Servicios Aeroportuarios:

- a) Ejecutar tareas de recepción, estiba, carga y descarga Aeronáutico, transbordo y/o distribución en destino de equipajes, mercancías, correo, artículos de mayordomía, depósito franco y catering, etc., efectuando la apertura y cierre de las puertas de bodega de los aviones y operando el sistema integrado de carga/descarga de bodegas.
- b) Participar en las tareas de facturación en lo referente al pesado, etiquetado y medida en su caso, de equipajes, correo y mercancías, transportándolas al lugar apropiado para su almacenaje y/o embarque.
- c) Participar en las operaciones de embarque y desembarque encaminando al pasaje a/desde el vehículo de transporte de pasajeros.
- d) Efectuar trabajos en pista, incluyendo la colocación y retirada de calzos y conos (función no exclusiva de este colectivo), pinzas, tapas y fundas (no de butacas).

- e) Manipular equipos de alimentación de potencia en tierra, situándolos en los lugares apropiados y procediendo a su conexión y desconexión a las aeronaves, equipos e instalaciones de los sistemas automatizados de carga, tales como módulos de descarga de camiones, transferidores y codificadores electrónicos, etc.
- f) Preparar, manipular, entregar, retirar y controlar equipos y artículos de mayordomía, depósito franco y catering.
- g) Confeccionar, controlar y puntear Conocimientos Aéreos y Manifiestos de Carga en los lugares donde se requiera.
- h) Siempre y cuando tengan la cualificación y formación adecuada, mantener una comunicación continua tanto con la tripulación, como con el equipo de carga y descarga, y con el departamento de hojas de carga/CLC
- i) Siempre y cuando tengan la cualificación y formación adecuada, toda aquella función relacionada con la salida del avión, así como la utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

B) Categoría de Mando.

Agente Jefe Servicios Auxiliares: Es la persona que, habiendo superado los requisitos que en cada caso se establecen, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, estudiará, planificará, organizará, controlará y coordinará las actividades descritas en la categoría de Ejecución/Supervisión para los Agentes de Servicios Auxiliares. Cuando el puesto ocupado lo requiera, dirigirá el trabajo de los Agentes de Servicios Auxiliares a su cargo, desempeñando las funciones propias de jefatura con responsabilidad inherente al mando que ejerce sobre el personal asignado y sobre el trabajo que este realiza, y en general el derivado de:

- Conducción, manejo y servidumbre de vehículos y equipos de tierra.
- Manipulación de equipajes, materiales, repuestos, equipos, mercancías, correo y otros artículos o equipos que requiera la actividad de la Empresa, así como su almacenamiento.
- Asistencia a pasajeros.
- Limpieza de equipos, vehículos y aviones, así como la de instalaciones y locales cuando, incidentalmente, lo exija la funcionalidad del servicio.
- Servicios auxiliares en pista, oficinas, talleres y hangares.
- Tareas de vigilancia, etc.

Sin dejar de atender su misión de jefatura, podrá realizar trabajos de Ejecución y/o Supervisión, bien por razones de organización del trabajo o cuando existan circunstancias que así lo precisen.

Cuando la organización del trabajo así lo exija, coordinará y dirigirá la actividad de otros Jefes de Servicios Auxiliares.

Asimismo realizará cualquier otra actividad conexa, simultánea, antecedente o consecuente a las propias y específicas de su categoría que resulte complementaria a ellas, así como adaptar la planificación previa de acuerdo con la evolución del servicio (distribuir la plantilla a su cargo entre las distintas zonas de actividad, autorizando cambios de turno, prolongaciones de jornada, etc., por necesidades del servicio). En aquellos Centros o Escalas, en que la estructura organizativa lo requiera, elaborarán los cuadrantes de turnos, la programación de vacaciones y todas las tareas conexas a una planificación previa del personal en las diferentes temporadas y turnos de trabajo.

El conjunto de las actividades relacionadas con las funciones anteriormente enunciadas no se agota en sí mismo, sino que es susceptible de ampliación en aquellos trabajos y actividades que estén comprendidos dentro del cometido general propio de su competencia profesional, o que surjan como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o sistemas productivos en su área de actividad.

4. Técnico de Explotación y mantenimiento de Sistemas de Información y de Telecomunicaciones (TEMSIT).

A. Ejecución /Supervisión.

Definición y características de los trabajos complementarios y trabajos elementales para las especialidades de operación, mantenimiento e instalaciones del colectivo de TEMSIT.

Trabajos complementarios. Llevará a cabo un conjunto de actividades y funciones (llamados Trabajos Complementarios), cuya ejecución es de aplicación a todos los integrantes del colectivo de Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y de Telecomunicaciones, como son: el manejo de terminales informáticos utilizados para entrada y salida de información de los sistemas de control, gestión y documentación; el manejo de equipos informáticos y de telecomunicaciones; la utilización, interpretación y actualización de la documentación técnica; la cumplimentación de la documentación de planificación, control y gestión que se establezca; la participación como instructor de prácticas en determinadas actuaciones o programas de formación dentro de los planes que se establezcan en esta materia; etc.

Trabajos elementales. Existen un número considerable de trabajos que sin formar parte de las actividades principales de una especialidad pueden ser realizados, dada su sencillez, por integrantes de otra especialidad, si se viera necesitados de hacerlo al ejecutar su actividad específica en aras de una mayor eficacia del proceso productivo. Estos trabajos llamados elementales se definen de la siguiente manera:

- Aquellos que por su sencillez puede ejecutar un trabajador de cualquier especialidad, siempre que resulten de aplicación para realizar su trabajo específico.
- Un trabajo no pierde su condición de sencillo y, por tanto, de elemental por el hecho de que pueda precisar de instrucciones simples sobre el modo concreto de efectuarlo.

Son características distintivas de los trabajos elementales las siguientes:

- Para su correcta realización es suficiente el bagaje general de conocimientos y destrezas del colectivo de Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y de Telecomunicaciones.
- Pueden ser llevados a cabo sin más que recibir instrucciones simples y concretas.
- A lo sumo requieren un entrenamiento mínimo constituyendo la escala inferior de funciones y cometidos en cuanto a nivel de dificultad.

Cuando el desarrollo de las actividades propias de su profesión se le presente, al TEMSIT, la necesidad de llevar a cabo trabajos elementales, los realizará por si mismo si así lo requiere o aconseja la buena marcha del proceso productivo.

1.1 Especialidad Operación. Es la persona que, habiendo superado los requisitos de ingreso que se establezcan en cada momento, realiza a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices y formación recibidas, a nivel de ejecución, los trabajos específicos de su Colectivo, de aquellos procedimientos establecidos en cada momento.

Cuando la organización del trabajo así lo requiera y a las órdenes de un TEMSIT Jefe o superior jerárquico, podrán además realizar labores de supervisión directa del trabajo de otros TEMSIT. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de personas que se le asignen.

Las funciones específicas de los Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas Informáticos y de Telecomunicaciones, de la especialidad de Operación, con carácter enunciativo y no limitativo, son las siguientes:

- Realizar las acciones directas de la operación de ordenadores, redes de Telecomunicaciones y Sistemas asociados a los procesos informáticos utilizando los medios auxiliares precisos.
- Realizar las acciones necesarias para el mantenimiento del servicio; elaborando las normas de actuación para garantizarlo y efectuar su control de calidad.
- Atender al usuario y/o cliente con el fin de encauzar, o en su caso, solucionar los posibles problemas o consultas de éstos, en lo referente al servicio y a su calidad.
- Realizar aquellas tareas y prácticas estándar que requieran conocimientos o experiencias cubiertos por la formación tecnológica propia de la categoría.
- Preparar y elaborar la documentación, normativas o procedimientos de trabajos y atención a otras Unidades de la Empresa, así como preparación, manejo o análisis de la información técnica.

Estas funciones implican la realización de todas las actividades derivadas de las mismas y de aquellas otras que pudieran resultar en el futuro como consecuencia de la evolución tecnológica de la Informática y de las Telecomunicaciones. Además de las funciones específicas indicadas anteriormente existen unas funciones propias derivadas de los puestos de trabajo, y que son las siguientes.

Puesto de Trabajo de Operación Ordenadores.

- a) Operar, manipular y controlar el funcionamiento de todos los equipos de los Sistemas Informáticos y de Telecomunicaciones de la instalación asignada, así como cualquier otro equipo relacionado con ellos.
- b) Llevar a cabo la operación y control de todo el Software de los Sistemas Informáticos y Telecomunicaciones de la instalación asignada.
- c) Detectar, analizar, diagnosticar y solucionar, en su caso, las situaciones de emergencia Hardware/Software que se presenten en los Sistemas Informáticos y Telecomunicaciones aplicando los procedimientos operativos recogidos en los manuales de operación, la experiencia y conocimientos propios así como las normas y directrices establecidas por la Empresa.
- d) Llevar a cabo la preparación, gestión y explotación de trabajos batch o programados mediante la actualización de los procedimientos establecidos, gestión de ficheros y dispositivos, diagramas de flujos, cumplimiento de planificaciones, supervisión y distribución de resultados, relaciones con usuarios y puesta en marcha de nuevas aplicaciones.
- e) Gestionar la Bandoteca de los Sistemas, controlando la disponibilidad y uso de información, realizando el manejo, verificación, transporte y archivo de carretes, así como los respaldos de Programas y Base de Datos, Back-up de Seguridad y Archivo Histórico, de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos.
- f) Establecer y gestionar la planificación de la explotación mediante la confección del planning de trabajos, control de cumplimientos, asignación de prioridades, establecimiento de cargas, actividades y recursos materiales en los distintos sistemas, así como estadísticas de uso y funcionamiento.
- g) Llevar a cabo las actividades de apoyo y ayuda al usuario, tales como: Recepción de incidencias de los Usuarios y seguimiento hasta su solución, informar a los mismos de las anomalías previstas, emitir informes de funcionamiento de Sistemas, Aplicaciones, Telecomunicaciones, Equipos y Calidad del Servicio, así como solucionar o coordinar la solución de anomalías y problemas que afecten al Servicio.
- h) Implantación de nuevos proyectos, Sistemas, Aplicaciones Programas y Equipos mediante el estudio de la documentación, participación y seguimiento hasta su puesta en

marcha y elaboración de la documentación complementaria precisa en su área de actividad.

i) Realizar las actividades complementarias a la Operación de los Sistemas de Ordenadores y Telecomunicaciones, tales como: Control de comportamiento Hardware de los equipos, Control de los Mantenimientos preventivos, Gestión del stock de material de uso de Ordenadores, Emisión de Informes y Estadísticas y, en general, todas las operaciones de apoyo a la Operación directa.

j) Colaborar con los grupos de Técnicas de Sistemas e Ingeniería de Telecomunicaciones en actividades relacionadas con los procedimientos y los sistemas.

k) Preparar y elaborar la documentación, normativas o procedimientos de trabajos y atención a otras Unidades de la Empresa, así como preparación, manejo o análisis de la información técnica.

l) Mediante el manejo del CAD, copiar, organizar y actualizar planos en la base de datos de acuerdo con la documentación final de obra de los edificios e instalaciones.

1.2 Especialidad de Mantenimiento. Es la persona que, habiendo superado los requisitos de ingreso que se establezcan en cada momento, realiza a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices y formación recibidas, a nivel de ejecución, los trabajos específicos de su Colectivo, de aquellos procedimientos establecidos en cada momento.

Cuando la organización del trabajo así lo requiera y a las órdenes de un TEMSIT Jefe o superior jerárquico, podrán además realizar labores de supervisión directa del trabajo de otros TEMSIT. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de personas que se le asignen.

Las funciones específicas de los Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas Informáticos y de Telecomunicaciones, con carácter enunciativo y no limitativo, son las siguientes:

- Realizar las acciones directas de la operación de instalación de los equipos y Sistemas de Información y Telecomunicaciones, utilizando los medios auxiliares precisos.

- Realizar las acciones necesarias para el mantenimiento de los equipos y Sistemas de Información y de Telecomunicaciones, elaborando las normas de actuación para garantizarlo y efectuar su control de calidad.

- Instalar y mantener el Hardware y Software necesario para el correcto funcionamiento de los equipos electrónicos, PC's, y las estaciones de trabajo, redes y equipos que constituyen los sistemas de Telecomunicaciones de la Empresa.

- Atender al usuario y/o cliente con el fin de encauzar o en su caso, solucionar los posibles problemas o consultas de estos, en lo referente al servicio y a su calidad.

- Realizar aquellas tareas y prácticas Standard que requieran conocimientos o experiencias cubiertos por la formación tecnológica propia de la categoría.

- Preparar y elaborar la documentación, normativas o procedimientos de trabajos y atención a otras Unidades de la Empresa, así como preparación, manejo o análisis de la información técnica.

Estas funciones implican la realización de todas las actividades derivadas de las mismas y de aquellas otras que pudieran resultar en el futuro como consecuencia de la evolución tecnológica de la informática y de las telecomunicaciones, además de las funciones específicas indicadas anteriormente existen unas funciones propias derivadas de esta especialidad y que son las siguientes:

Puesto de trabajo de Mantenimiento e Instalaciones.

a) Mantenimiento preventivo e instalaciones de los distintos sistemas electrónicos de telecomunicaciones e informáticos que existen o existan en Iberia.

b) Mantenimiento correctivo primer y segundo nivel de todos los equipos a que hace referencia el apartado a).

- c) Help-Desk (soporte técnico) para la atención rápida del usuario de cuantos problemas puedan plantearse, referente a los equipos que hace referencia el apartado a).
- d) Controlar, adecuar y vigilar los distintos sistemas que dispone la Empresa para que cumplan la misión para la que fueron concebidos.
- e) Mantenimiento e instalación de todo lo relativo al software que es necesario dotar, para que los sistemas hardware cumplan el cometido a que han sido destinados.
- f) Cambios, up-grade e implantación de todo el software necesario, para que los sistemas determinados en el apartado a), funcionen correctamente.
- g) Interpretación de manuales, esquemas y documentación técnica, para la correcta instalación y mantenimiento de los sistemas a que hace referencia el apartado a).
- h) Gestionar y administrar los direccionados y accesos a las aplicaciones, con los responsables de la generación de éstas.
- i) Conocimientos operativos y técnicos de todos los equipos teleinformáticas de telecomunicaciones y radiocomunicaciones.
- j) Análisis, detección y acciones a tomar para la solución de las anomalías que puedan presentarse en el funcionamiento, tanto de las instalaciones como de equipos informáticos (ordenadores personales) y de telecomunicaciones (comunicaciones, radiocomunicaciones, etc.) que emplean cualquier tipo de soporte para el establecimiento del canal (redes de cobre, redes radioeléctricas, redes de fibra óptica, etc.).
- k) Análisis, detección y acciones a tomar para la solución de las anomalías que pueden presentarse en el funcionamiento de las redes de telecomunicaciones que dispone la Empresa en cualquiera de sus modalidades, que pudiera existir en función de futuras tecnologías empleadas (redes en cobre, redes radioeléctricas, redes en fibra, etc.).
- l) Apoyo a las instalaciones donde no exista presencia física de personal técnico y así lo requiera la situación, ya sea puntual, temporal, cobertura de vacaciones, etc.
- m) Control, verificación de recepción y envío de equipos, para los sistemas a que hace referencia el apartado a).
- n) Dado el tipo y contenido a que hace referencia tanto las instalaciones como el mantenimiento de los equipos de telecomunicaciones e informáticos, así como su constante evolución tecnológica, es necesario contar con un Plan de formación continua, al que se ve sometido este colectivo y que será obligatorio la aceptación por todos y cada uno de sus componentes, según requiera la Empresa en cada momento, en función de las tecnologías que decida utilizar, en sus sistemas tanto actuales como futuros.
- ñ) Impartir cursos a personal de la Empresa y Empresas externas para la formación, actualización y nuevos conocimientos de todos los equipos que integran los Sistemas de la Empresa (Hardware/Software).
- o) Recibir los cursos necesarios para la actualización de los conocimientos técnicos requeridos en cada momento, según la evolución tecnológica que marque los planes de la Empresa.
- p) Manejo de equipos que hacen funciones de medida. Análisis y comprobación, ya sea productos montados sobre plataforma de PC, o propiamente equipos específicos para el análisis y determinación de averías, bien de los equipos electrónicos dedicados a las telecomunicaciones, a las propias instalaciones o incluso a las redes de telecomunicaciones que utilice la Empresa en cada momento.
- q) Coordinación, supervisión, instalación y puesta a punto incluyendo su operativa, de los equipos de Sistemas (equipos de transmisión, estaciones de trabajo, equipos informáticos, equipos radio, etc.), necesarios para la asistencia de IBERIA a congresos, exposiciones o cualquier otro evento donde sea necesaria la presencia de la Empresa, tanto en forma puntual, temporal o permanente.
- r) Supervisar, controlar y vigilar todo tipo de trabajos, tanto de instalación como de mantenimiento, cuando así se requiera, que realicen las contratas nacionales o extranjeras.

- s) Colaborar con grupos interdisciplinares de otras Unidades de la Empresa para la consecución de nuevos Sistemas, según el estado tecnológico actual y futuro.
- t) Participación en la implantación (Instalación, adaptación y Mantenimiento) de nuevos proyectos, sistemas, equipos, programas, software y posterior formación, para garantizar el servicio una vez el sistema entra en explotación.
- u) Soporte a los paquetes ofimáticos homologados por la Empresa y de uso común, incluyendo la personalización de éstos con los periféricos que sean requeridos en cada caso, así como las futuras actualizaciones de los mismos.
- v) Instalación y mantenimiento de las redes de Área Local (corporativas) de la Empresa a nivel de Hardware y Software, incluyendo funciones de administración de red a nivel local y siempre siguiendo las directrices marcadas por los Supervisores Generales de Red, que decidirán las líneas generales a seguir en cada momento.
- w) Instalación y soporte técnico (preparación, modificación e interpretación) de toda la paquetería ofimática o específica distribuida en la Empresa, a través de los servidores de Software (Servidores de Ficheros), que en cada momento homologó la Empresa.
- x) Toma de datos para posterior desarrollo y valoración de pequeñas y medianas instalaciones, para su modificación, ampliación o para que sirvan de base a informes técnicos, que se soliciten por cualquier Unidad de la Empresa o, si fuera el caso, para terceros.
- y) Preparar y elaborar la documentación, normativas o procedimientos de trabajos y atención a otras Unidades de la Empresa, así como preparación, manejo o análisis de la información técnica.
- z) Asimismo, mediante el manejo del CAD, copiar, organizar y actualizar planos en la base de datos de acuerdo con la documentación final de obra de los edificios e instalaciones.

B. Técnico Jefe de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y de Telecomunicaciones (TEMSIT Jefe).

Es la persona que, habiendo superado los requisitos de promoción desde la categoría de TEMSIT, dirige, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, el trabajo de los TEMSIT a su cargo, desempeñando las funciones propias de Jefatura con la responsabilidad inherente al mando que ejerce sobre el personal asignado y sobre el trabajo que este realiza.

Coordinar la actividad de otros TEMSIT Jefes, si la organización del trabajo así lo exigiera. Asimismo, y también de acuerdo con exigencias de la organización, ejercerá funciones de mando sobre otros TEMSIT que estén relacionados entre sí por nexo de organización práctica de los procesos de trabajo que se realicen o de otras circunstancias que puedan concurrir, tales como: turnos con poco personal, destacamento, pequeños equipos de trabajo integrados por personal de distintas actividades, u otros de similar naturaleza.

El TEMSIT Jefe, sin dejar de atender su misión de Jefatura, puede y debe realizar trabajos de ejecución y/o supervisión bien por razones de organización del trabajo o cuando existan circunstancias que lo aconsejen, como problemas técnicos de especial complejidad, formación del personal, implantación de nuevas tecnologías o componentes, situaciones especiales, etc.

Sus funciones son las de:

1. Realizar las acciones necesarias, de acuerdo con las normas asociadas, para comprobar el correcto funcionamiento de los nuevos productos, o modificación de los existentes, para su puesta en producción.
2. Planificar y realizar las pruebas necesarias de nuevos productos o modificación de los existentes, cuya funcionalidad no haya sido comprobada por otras Unidades de la Empresa, antes de su puesta en producción.
3. Recopilar, elaborar, mantener, editar y divulgar en manuales, folletos, circulares y hojas informativas toda la documentación, procedimientos y normativa necesaria para la

puesta en producción, mantenimiento y operación de los equipos, dispositivos, ordenadores y sistemas de informática y telecomunicaciones, así como de la explotación de un centro de trabajo.

4. Analizar y decidir, en su marco de competencia, las acciones necesarias para el logro de los objetivos fijados para su puesto de trabajo.

5. Programar, coordinar, facilitar y supervisar los distintos trabajos que han de realizarse en el ámbito de su responsabilidad, impartiendo las instrucciones precisas, resolviendo las incidencias surgidas durante la ejecución del trabajo, vigilando que se cumplan las medidas de protección y de seguridad e higiene, y realizando aquellas tareas que superan la competencia de los TEMSIT a su cargo.

6. Asignar a los TEMSIT bajo su mando a los diferentes trabajos en cada turno, controlar su asistencia, dedicación y disciplina y, cuando proceda, realizar las evaluaciones del personal.

7. Controlar y asegurar la correcta disposición, estado y utilización de los medios a su cargo: documentación, materiales, instalaciones, equipos, ordenadores, herramientas y útiles.

8. Participar en los planes informáticos y de comunicaciones de la Empresa, así como colaborar en el desarrollo de nuevos proyectos e instalaciones en su área de actividad.

9. Realizar las actividades de representación precisas para el desarrollo de su cometido con otras Unidades de la Empresa y con terceros (proveedores, administración, agencias, etc.).

10. Proponer la contratación de servicios informáticos y de telecomunicaciones, supervisando las prestaciones recibidas, exigiendo los estándares de calidad establecidos y controlando los gastos correspondientes, en su área de actividad.

11. Participar en la determinación de los recursos humanos y materiales necesarios para la correcta explotación de los Centros de su área de actividad.

12. Colaborar, con los grupos de técnicas de sistemas e ingeniería de telecomunicaciones, en actividades relacionadas con los procedimientos y los sistemas.

13. Vigilar la seguridad de los Centros, sus instalaciones, equipos e información, y controlar los accesos, en coordinación con los Servicios de Seguridad.

14. Diseñar e impartir cursos de formación con evaluación, dirigir prácticas operativas y simulaciones de emergencia y, en general, participar activamente en los planes de formación establecidos.

15. Realizará cualquier otra actividad conexa, simultánea, antecedente o conseciente a las propias y específicas que resulten complementarias a ella.

Asimismo, llevará a cabo actividades y funciones (llamados Trabajos Complementarios), cuya ejecución es de aplicación a todos los integrantes del colectivo de Técnicos y Técnicos Jefe de Explotación de Sistemas Informáticos y de Telecomunicaciones, como son: el manejo de terminales informáticos utilizados para entrada y salida de información en los sistemas de control, gestión y documentación; el manejo de equipos informáticos y de telecomunicaciones; la utilización, interpretación y actualización de la documentación técnica; la cumplimentación de la documentación de planificación, control y gestión que se establezca; la participación como instructor en actuaciones o programas de formación dentro de los planes que se establezcan en esta materia; etc.

5. Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico. Es la persona que, con la cualificación requerida, habiendo superado los requisitos de ingreso que se establezcan en cada momento, realiza a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices y formación recibida, y bajo la supervisión de un TMA con capacidad de certificación en su caso, los trabajos propios de su nivel de competencia y cualificación,

de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa aplicable vigente en cada momento y cuyas funciones se relacionan a continuación:

Realizar operaciones auxiliares de mantenimiento y servicios en la aeronave y taller.

Realizar, a su nivel, acciones de mantenimiento en la aeronave, siguiendo instrucciones y aplicando los procedimientos de trabajo establecidos.

Realizar, a su nivel, operaciones de servicio en la aeronave, siguiendo instrucciones y aplicando los procedimientos de trabajo establecidos.

Realizar acciones de mantenimiento, a su nivel, en el interior de la aeronave, siguiendo instrucciones y aplicando los procedimientos de trabajo establecidos.

Realizar operaciones de mantenimiento de los neumáticos y conjunto de frenos de las aeronaves y de los equipos de soporte al mantenimiento, aplicando los procedimientos establecidos.

Realizar, a su nivel, operaciones relacionadas con el mantenimiento de motores, equipos eléctricos / electrónicos y baterías de aeronaves, aplicando los procedimientos establecidos.

Realizar operaciones de mantenimiento de los elementos de interior y mobiliario de la aeronave, aplicando los procedimientos establecidos.

Realizar operaciones de tratamiento y reparación de conjuntos o elementos metálicos y de materiales compuestos de las aeronaves, aplicando los procedimientos establecidos.

Los Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico, de acuerdo con las funciones anteriormente expuestas podrán realizar una serie de tareas simples, correspondientes a procesos normalizados para las que se requiere competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo, que pueda requerir en cada momento el mantenimiento aeronáutico y entre las que, con carácter enunciativo y no limitativo, se mencionan las siguientes:

- Desmontar registros, butacas de pasaje, revestimientos de interiores de las cabinas y bodegas, de contenedores de carga, trolleys y similares que no requieran especial complejidad.

- Revisar, sustituir fundas de butacas, alfombras, cortinas, cinturones de seguridad, carteras de documentación, así como completar la dotación de chalecos, balsas, etc.

- Tareas de ejecución sencilla en taller relacionadas con el inflado de ruedas, engrases y recargas de fluidos.

- Enganchar y desenganchar la horquilla para remolcado del avión, poner y quitar calzos.

- Aplicar los productos de protección a la corrosión, tales como alodine, inhibidores de humedad, etc.

- Preparar adecuadamente las superficies de las piezas mediante limpieza química, electroquímica o mecánica, aplicando las protecciones adecuadas en cada caso (cintas metálicas, plásticas, cera, barnices, etc.), descubriendo las partes afectadas por la reparación, montándolas en los útiles adecuados, colocando pantallas y/o ánodos auxiliares, cables de contacto eléctrico con los aisladores necesarios, para que los recubrimientos sean aplicados en las zonas indicadas en la documentación técnica de reparación.

- Preparar las superficies que van a ser pintadas, utilizando abrasivos, disolventes, decapantes y otros medios, enmascarando y protegiendo aquellas partes que no vayan a ser pintadas, así como los útiles y aparatos a utilizar en la aplicación de los productos, realizando su limpieza previa.

- Mantener en buen estado de funcionamiento las máquinas, equipos y útiles en general que deba utilizar para el desarrollo de las funciones de este Área.

- Manejar y vigilar las diferentes cubas de procesos electrolíticos y químicos, realizando las acciones directas de preparación y aplicación de recubrimientos

electrolíticos y químicos, así como la eliminación de los recubrimientos anteriores y de soldaduras, honeycomb o recubrimientos de plasma.

- Mantener en perfecto estado de concentración las soluciones de los baños mediante el agregado de productos químicos indicados en los análisis del laboratorio, o realizando nuevas soluciones en los casos en que éstas no sean recuperables.
- Aplicar imprimaciones y otros productos utilizados específicamente para la protección de superficies, excepto la finalización del proceso.
- Adicionalmente, se tendrá en cuenta lo establecido en la disposición transitoria vigésimo primera del Apéndice del Convenio Colectivo.
- Los trabajos de los Auxiliares de Mantenimiento Aeronáutico serán coordinados por personal del Grupo Laboral de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.

PARTE IV

Factores de identificación de puestos

1. Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

Identificación de Puestos.

1. Contenido Técnico (C.T).
2. Destacado Contenido Técnico (D.C.T).
3. Alto Contenido Técnico (A.C.T).

1. Contenido Técnico –Grado C–.

Definición de Factores para la identificación de los puestos de trabajo con consideración de contenido técnico –Grado C–. A efectos del Grupo Superior de Gestores y Técnicos, se considerarán puestos de Contenido Técnico, aquellos que sean ocupados, exclusivamente, por trabajadores incluidos dentro de dicho colectivo y realicen tareas técnicas en los términos contemplados en la Parte I de este Apéndice (Definición del Colectivo) de este Ordenamiento Laboral.

2. Destacado Contenido Técnico –Grado B–.

Definición de Factores para la identificación de los puestos de trabajo con consideración de destacado contenido técnico –Grado B–.

Factor C.

Titulación Superior Universitaria o competencia técnica, formalmente reconocidas por la dirección de la empresa. Suficiencia en una actividad especializada que implica la comprensión de su práctica y principios. Requiere conocimientos especializados que son aplicados a una rama completa (Electrónica, Telecomunicación, Análisis Contable, etc.), o conocimientos sólidos en varias técnicas a coordinar (producción, ventas, costes, etc.), adquiridos en carreras con titulación de Enseñanza Superior Universitaria de primer ciclo o segundo ciclo, completada con una experiencia dilatada en su área profesional y con una formación específica en el puesto de trabajo.

Factor D.

Autonomía en las decisiones. Estos puestos están sujetos a planes y programas establecidos, comprenden prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas funcionales.

El titular está sujeto a la revisión del superior; aunque para aplicar los métodos de trabajo necesita de un estudio profundo y sistemáticamente organizado para adaptar los reglamentos y elegir el método que sea utilizable en cada caso. Tiene fijado plazos de entrega. No obstante, el nivel de decisiones técnicas reconocido como DCT, deberá ser

reconocido oficialmente por la Dirección de la Empresa, aplicando los criterios organizativos al respecto.

Factor A

Complejidad Técnica. Realización de funciones técnicas complejas, que consistan en la ejecución de trabajos de investigación, control y calidad, estudios y control y vigilancia de procesos industriales o científicos, considerados como tales por la Empresa.

3. Alto Contenido Técnico (ACT).

Definición de Factores para la identificación de los puestos de trabajo con consideración de alto contenido técnico –Grado A–.

Factor C.

Titulación Superior Universitaria o competencia técnica, formalmente reconocidas por la dirección de la empresa. Pericia en un campo especializado o funcional que implica un dominio de sus prácticas y principios. Requiere conocimientos amplios en una disciplina científica que pueden ser adquiridos en carreras con titulación de Enseñanza Superior Universitaria de primer ciclo o segundo ciclo, completada con una experiencia dilatada en su área profesional y con una formación específica en el puesto de trabajo.

Factor A.

Alcance de las actuaciones. El titular es responsable último de las decisiones técnicas y sus resultados en su área de actividad. Participa frecuentemente en las decisiones tomadas en fijación de políticas, orientaciones técnicas, comerciales, etc.

Las consecuencias de sus actuaciones tienen una gran repercusión técnica, comercial, económica, etc. en los resultados de su área de actividad.

Factor D.

Autonomía en las decisiones. El titular desempeña sus actividades sujeto a políticas funcionales que le indican una dirección genérica para el logro de sus objetivos. Toma necesariamente decisiones técnicas en el marco de una gestión en la que los objetivos están definidos. Se programa sus actividades en función de los plazos de entrega.

Factor R.

Representación y Negociación. Se precisa mantener relaciones en el ámbito interno o externo a la Empresa, orientadas a resolver problemas con personas de distinto rango, en casos difíciles que exigen especial habilidad y sentido de la negociación para resolver asuntos importantes que puedan afectar a un sector de la Empresa (negociaciones con clientes, con sindicatos, instituciones, discusión de contratos con proveedores, etc.). Se requiere capacidad de comprensión de los demás, así como capacidad para influirles.

Factor E.

Experiencia profesional consolidada. Se entiende por experiencia profesional consolidada, a una capacidad acreditada para liderar proyectos y/o dirigir equipos técnicos con madurez profesional, que implica un dominio de una profesión determinada.

PARTE V

AQCESS, carrera profesional del TMA y asignación de grados

1. AQCESS.

– AQCESS (Authorisation & Qualification Competency Control System for Safety) es el sistema de IBERIA para el aseguramiento de la competencia del personal involucrado en las actividades de mantenimiento aeronáutico, gestión del mantenimiento de la aeronavegabilidad y de las actividades soporte a las anteriores, mediante el control y aseguramiento de autorizaciones y cualificaciones.

– El sistema AQCESS, junto a las Evaluaciones de Competencia que establecen las Regulaciones EASA y otras equivalentes, tienen el fin último de asegurar la calidad y la seguridad operacional. Adicionalmente, tienen un efecto positivo en la eficiencia de los procesos, y por consiguiente en la productividad.

– AQCESS debe establecer requisitos y criterios sólidos, transparentes y públicos para las autorizaciones y cualificaciones, lo que proporcionará un marco para la carrera del TMA.

– Las autorizaciones controlan la competencia en tareas y funciones clave, que son a modo representativo y orientativo, no exclusivo:

- Tareas críticas de mantenimiento en términos de seguridad operacional
- Tareas críticas de mantenimiento en términos de impacto en costes o en la calidad del producto o servicio entregado al Cliente.
- Funciones muy significativas (p.e. certificación de la aptitud para el servicio, firma (sign-off) de conjuntos complejos, auditoría de calidad, revisión de la aeronavegabilidad...).
- Tareas con requisitos de control a nivel de Regulaciones EASA y de otras regulaciones equivalentes (FAA, CAAC...) o de la Industria muy específicos
- Requerimientos de clientes.

– Las cualificaciones controlan la competencia en el resto de las tareas y funciones, a excepción de las elementales, y que en general pueden tener un impacto, aunque no crítico, tanto en seguridad operacional como en costes o en la calidad del servicio al Cliente.

– La estructura de autorizaciones y cualificaciones, incluyendo los requisitos aplicables y los procedimientos de gestión, son de la competencia de la Empresa.

– El número de personas autorizadas o cualificadas, según corresponda para una tarea o función, ha de estar en correspondencia con el número de ejecuciones de la tarea o de ejercicios de la función, de acuerdo al principio de que la competencia óptima se consigue cuando la formación teórico/práctica se ve consolidada en el tiempo con la ejecución de la tarea o el ejercicio real de la criticidad de la tarea o función. La aplicación de este principio se concreta en que para las:

- Autorizaciones se establezca un requisito de número mínimo de ejecuciones de la tarea o de ejercicios de la función en un cierto período para que la persona autorizada mantenga la autorización vigente.
- Cualificaciones se establezcan valores orientativos sobre el número recomendable de personal cualificado en función del volumen de actividad

– La selección de TMA para autorizaciones o cualificaciones se realizará entre aquellos TMA que cumplen los pre-requisitos que se establezcan, y que resulten más adecuados tanto técnicamente, como desde un punto de vista de eficiencia y de actitud en relación a la tarea sujeta a autorización o cualificación, para la óptima ejecución de la tarea o ejercicio de la función sujeta a autorización o cualificación. La actitud en relación a la tarea incluye a efectos orientativos aspectos tales, como el rigor en el cumplimiento de los procedimientos, la observancia de los factores humanos, la capacidad de

interrelación con otras personas intervenientes en la ejecución de la tarea, la sensibilidad en la detección de riesgos para la seguridad...

En especial, la observancia de aquellos factores humanos que afectan al rendimiento de las personas es tanto más importante cuanto mayor es la criticidad en términos de seguridad operacional de la tarea o función sujeta a autorización, en la línea que establece EASA 66.B.500 (7), y en otras regulaciones equivalentes tales como FAR 120, subparte B. La Empresa incluirá en sus normas y procedimientos internos aquellos requisitos y herramientas que las autoridades aeronáuticas y la legislación promuevan y habiliten para el aseguramiento de la citada observancia.

– Las autorizaciones y cualificaciones podrán ser revocadas cuando en la ejecución de la tarea o ejercicio de la función se identifique falta de adecuación técnica, eficiencia o actitud. Adicionalmente, la Empresa aplicará un proceso de análisis estandarizado de causa raíz (plan de desarrollo individual).

– En aplicación de los principios anteriores, la Empresa determinará las autorizaciones y cualificaciones que se requieren en función de los Planes de Producción anuales, y el número de TMA autorizados y cualificados que se necesitan para acometer esos Planes de Producción, y procederá a:

- Ajustar el número de TMA autorizados a las necesidades, de manera que se mantenga el principio de competencia óptima por aseguramiento del ejercicio efectivo de las tareas o funciones autorizadas.
- Modular el número de TMA cualificados, teniendo también en cuenta las previsiones de carga de trabajo a medio plazo.

2. Carrera profesional del TMA. En el caso general de ingreso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 de este Convenio Colectivo, por el nivel de entrada al Grupo Profesional TMA, el TMA seguirá un programa ordenado de formación, cualificación, y eventualmente de autorización, crecientes en extensión y complejidad, y de acuerdo con las necesidades del departamento, sección y taller en el que sea encuadrado.

Al TMA se le asignará inicialmente el Grado 1. Según vaya desarrollando su perfil competencial y cumpliendo los requisitos establecidos para cada Grado TMA, se le irá asignando Grados superiores. A partir del Grado 4 inclusive, en el caso de que el TMA dejara de cumplir alguno de los requisitos requeridos para el Grado asignado, le será asignado el Grado que le corresponda por las condiciones que efectivamente cumpla en ese momento.

3. Asignación de grados.

– En líneas generales, los Grados corresponden de modo descriptivo y orientativo, no exhaustivo ni limitativo, a:

Grado	Descripción general
1	TMA en formación de entrada y de cualificación en tareas de menor complejidad.
2	TMA con cualificación extensa en tareas no complejas y con cualificación en algunas tareas complejas.
3	TMA con cualificación extensa en tareas complejas y con ciertas autorizaciones.
4	TMA jefes que ejerzan efectivamente funciones de mando y TMA con cualificación extensa en tareas complejas y con un conjunto relevante de autorizaciones.
5	Certificadores B1 o B2 de avión, Personal de Revisión de la Aeronavegabilidad y otras autorizaciones equivalentes.

– La complejidad técnica será no sólo la intrínseca en la tarea, sino que tendrá en cuenta el impacto en la seguridad operacional y en la responsabilidad asumida como consecuencia de su realización.

- A los TMA Jefes que ejerzan efectivamente funciones de mando les corresponderá el Grado 4, salvo que por sus autorizaciones y cualificaciones le corresponda el grado 5.
- El Grado estará siempre referido al departamento/sección o taller en el que el TMA está encuadrado. Las condiciones de experiencia, autorizaciones y cualificaciones serán las aplicables en el departamento/sección/taller en la que el TMA esté encuadrado.
- La Empresa publicará y mantendrá actualizadas las condiciones requeridas para asignación de los TMA a los distintos Grados.
- La distribución de TMA en los distintos grados será tal que el número de TMA en Grado 3 habrá de ser igual o superior al número de TMA en Grado 2.
- El proceso de asignación del Grado AQCESS a un TMA será un proceso continuo:
 - Los cambios a un Grado superior se producirán en el momento en que el TMA pase a cumplir las condiciones requeridas para ese Grado superior y después de que el departamento responsable compruebe que efectivamente se cumplen las condiciones.
 - El Grado 1 es transitorio como corresponde a su carácter de etapa de cualificación inicial. Transcurridos dos años de desde la entrada del TMA en este grupo profesional, se le asignará el Grado 2, cuando no la haya alcanzado antes por aplicación de los criterios generales del punto anterior.
 - Los Grados 2 y 3 tienen carácter estable, de manera que una vez alcanzados no se perderán como consecuencia de pérdida de autorizaciones y cualificaciones, o por razones de producción.
 - Los cambios de un Grado 4 y 5 a un Grado inferior se producirán en el momento en que el TMA deje de cumplir las condiciones en cuanto a autorizaciones y cualificaciones requeridas para el grado o por razones de producción
- La asignación de tareas y funciones será en cualquier caso por las autorizaciones y cualificaciones que tenga el TMA, no por el Grado que tenga asignado.

PARTE VI**Teletrabajo**

Los trabajadores podrán prestar servicios en régimen de teletrabajo. Las condiciones aplicables a dicha modalidad se tratarán en una comisión específica creada a tal efecto.