

En Representación de IBERIA, L.A.E., S.A.
Operadora, S.U.:

D. Luis Pérez Capitán
D^a Gema Fernández Luis
D. Angel Fernández Sánchez
D. Joaquín M. Pardina Casado
D. Andrés Jiménez Cuéllar
D^a Camino Fuertes Fuertes
D^a Patricia Valcárcel Barajas

En Representación de los Trabajadores en la Comisión
Negociadora del Convenio Colectivo de Tierra

D. Jordi Martí García
D. Vicente Alonso Pérez
D. Manuel Lara Torralbo
D. J. Manuel Noguero Cano
D. José Luis Melguizo Gineres
D. Rafael Rubio Vilar
D. José Cambrón Torres
D. José Luis Díaz Hernández
D. Raúl Melero Sánchez
D. Miguel Angel Jiménez Ruiz
D. Oscar Ossorio Sánchez-Infante
D. Angel Luis Ferrer Menéndez
D. Juan Carlos Avilés Izquierdo

En Representación del Comité Intercentros:

D^a Francisca Ortega Ramírez
D. Carlos Borrueal Muela

En Representación de CC.OO.

D. Adrián Stefanino González

En Representación de U.G.T.

D. Alberto Fernández Lizama

En Representación de ASETMA

D. Orlando Ardid Peláez

En Representación de U.S.O.

D. José M^a Manzanares Caballero

En Representación de C.T.A.

D. Javier Fernández Martín

En Representación de SOMOS

D. Santos Alfageme Marín

En Representación de C.G.T.

D. David Cobo García

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature that appears to be 'Ortega' and another that looks like 'Cambrón']

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

En Madrid, siendo las 17 horas del 12 de diciembre de 2016, se reúnen las personas que anteriormente se relacionan en la representación que ostentan

ANTECEDENTES

Dentro del plan de mantenimiento que el grupo IAG está abordando a través de su proyecto IMS, IBERIA presentará a IAG un plan de MRO integral, exhaustivo, creíble, sostenible y confiable, que permitirá a la Empresa alcanzar el mejor desempeño en línea con las expectativas del mercado para ser más competitivos y poder incrementar el volumen de clientes, disminuyendo el TAT (TURN AROUND TIME) en un 35% y ganando 300 horas más de productividad.

Dicho plan tendrá que abordar todas las acciones necesarias para el futuro del MRO: coste de suministros, instalaciones, subcontratación, gastos generales, y tendrá que poner el foco en la productividad, al tiempo que deberá eliminar cualquier limitación o restricción interna o externa que pueda ser un serio obstáculo para poder competir en el mercado.

Es por ello que,

PRIMERO.- Las partes han venido desarrollando negociaciones con el fin de alcanzar un acuerdo sobre la modificación del actual XX Convenio Colectivo en algunas materias que afectan a la Dirección Técnica de IBERIA, con el objetivo de que la misma disponga de los elementos necesarios e imprescindibles para establecer un plan MRO integral referido en el apartado anterior que permita alcanzar los mejores estándares de productividad y costes del mercado MRO (Maintenance, Repair&Overhaul).

SEGUNDO.- Adicionalmente y con el mismo objetivo, las partes han venido desarrollando conversaciones para alcanzar un común entendimiento sobre materias que perteneciendo al ámbito de actuación de la Empresa y que no requiriendo modificación del XX Convenio Colectivo, se considera que puede ser necesario efectuar cambios apreciables en los usos y prácticas tradicionales, en un grado que hace conveniente que ese común entendimiento quede reflejado en este acuerdo.

TERCERO.- Reconociéndose ambas partes como interlocutores con la capacidad e interlocución necesarias y, gracias a la buena disposición de ambas partes, han alcanzado el siguiente

ACUERDO:

Ambas partes acuerdan implantar todas las medidas que se identifican en el presente documento, y que en su totalidad son las necesarias para la viabilidad del negocio. Medidas que se recogen en el presente documento como Anexo 1 (Medidas que implican modificación del

XX Convenio Colectivo) y Anexo 2 (Medidas que no implican una modificación del XX Convenio Colectivo).

La vigencia de las cláusulas que modifican el Convenio Colectivo contenidas en el presente acuerdo alcanzará hasta la última fecha de vigencia de las garantías establecidas en el citado Convenio Colectivo y en el Acuerdo Marco de Materias Fuera de Convenio. De este modo, las garantías se extenderán: (i) garantía de empleo hasta el 31 de diciembre de 2019 y (ii) garantía de no segregación del negocio hasta el 31 de diciembre de 2020.

Ambas partes condicionan el cumplimiento y la ejecución de los compromisos contemplados en este documento a la decisión del Grupo IAG, confirmando que las medidas propuestas son las necesarias e imprescindibles para la viabilidad y futuro del negocio de Mantenimiento, convirtiéndose en un proveedor preferente y estable para las OPCOS de IAG.

Al objeto de garantizar su efectiva implantación, ambas partes acuerdan realizar en esta misma fecha la consiguiente modificación del XX Convenio Colectivo de Tierra, con el fin de que los compromisos alcanzados resulten plenamente ejecutivos y válidos.

Por parte de la Representación de los trabajadores de Tierra aprueban el presente Acuerdo los miembros titulares y suplentes de la Comisión Negociadora siguientes:

D. Jordi Martí García
D. Vicente Alonso Pérez
D. Manuel Lara Torralbo
D. J. Manuel Noguero Cano
D. José Luis Melguizo Gineres
D. Rafael Rubio Vilar
D. José Cambrón Torres
D. José Luis Díaz Hernández
D. Miguel Angel Jiménez Ruiz

No aprueban el citado Acuerdo los miembros titulares y suplentes de la Comisión Negociadora siguientes:

D. Raúl Melero Sánchez
D. Oscar Ossorio Sánchez-Infante
D. Angel Luis Ferrer Menéndez
D. Juan Carlos Avilés Izquierdo

Con lo que se alcanza la mayoría requerida de ambas representaciones.

Igualmente, lo suscriben:

En Representación del Comité Intercentros:

D^a Francisca Ortega Ramírez

D. Carlos Borrueal Muela

Por la Representación de CC.OO.

D. Adrián Stefanino González

Por la Representación de U.G.T.

D. Alberto Fernández Lizama

Por la Representación de ASETMA

D. Orlando Ardid Peláez

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

The page contains numerous handwritten signatures in blue ink. Some are clearly legible, including 'Valcaud', 'Ceres Fich', and 'P. Ortega'. Other signatures are more stylized or scribbled. There are also some initials and symbols, such as a large 'V' and a checkmark-like symbol.

ANEXO 1

MEDIDAS QUE IMPLICAN UNA MODIFICACIÓN DEL XX CONVENIO COLECTIVO:

A) JORNADA FRACCIONADA

Se acuerda la modificación del **art. 81 del XX CC** que quedaría conforme al siguiente texto:

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

Se creará una comisión al objeto de determinar qué departamentos o trabajadores se consideran adscritos a servicios centrales de las áreas de negocio a los exclusivos efectos de la aplicación de este artículo. Los trabajos de esta comisión deberán haber finalizado en el plazo de un mes desde la firma del XX Convenio Colectivo.

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".

B) DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DE LA D.TÉCNICA: MODIFICACIÓN ART. 99 CC:

Se sustituye el contenido actual **del art. 99 del XX CC** perteneciente al apartado C) DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA.

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

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

1. Días de presencia:

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

Al comienzo de cada temporada la Empresa programará 214 días de presencia, las libranzas que incluyen los descansos semanales y los 18 festivos, manteniendo el límite máximo de la jornada actualmente establecida con carácter anual de 1.712 horas. Los días adicionales de

presencia comprendidos entre 215 y 226 días, se gestionarán a través de la bolsa de horas por días de 8 horas.

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

2. Estacionalidad:

En aquellas áreas con una marcada estacionalidad de la actividad, como el área de Mantenimiento Pesado y en los talleres del área de Componentes asociados a la actividad de Mantenimiento Pesado, se establece una distribución estacional de la jornada que supondrá que, en general, los días de vacaciones, formación y las libranzas que excedan de las correspondientes al descanso semanal legal se programarán en la temporada baja de producción, cuyas fechas de inicio y finalización se establecerán por la Empresa. La temporada baja de producción, incluidas las vacaciones, se programará antes del 1 de diciembre del año anterior. No obstante, cuando razones de importancia lo determinen, la Comisión de Seguimiento analizará y acordará la modificación del inicio de la temporada baja de producción, al menos con tres meses de antelación al inicio de la misma.

En este supuesto, no resultará de aplicación lo previsto en los artículos 154, 155 (con excepción de lo dispuesto en su último párrafo, que se mantiene vigente) y 156 del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la necesidad de mantener el actual sistema de puntos para la programación de las vacaciones referidas en el párrafo siguiente.

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

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

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

3. Del régimen de flexibilidad

Carretero

P. Ortega

Jose L. Garcia

3.1 De los turnos

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado A) de la Sección III del presente Convenio Colectivo, serán de aplicación las siguientes disposiciones específicas en materia de flexibilidad.

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

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

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

3.2 De la bolsa de horas

Se establece un sistema de bolsa de horas como instrumento de flexibilidad para los colectivos no sujetos a jornada fraccionada, que sustituye a las anteriores herramientas de flexibilidad (programación de 4 días adicionales de presencia, desplazamiento de libranzas y redistribución de jornada en la Dirección Técnica). Se suprimen los artículos 99 y 101 del XX Convenio Colectivo en su actual redacción. La bolsa de horas se establece como un instrumento de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, pactado entre las partes.

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

- La Empresa no podrá requerir la realización de una jornada de trabajo en un día programado por un tiempo inferior a cinco horas.
- La Empresa no podrá requerir a un trabajador, ya presente en su turno, que acorte su presencia en más de tres horas.
- La Empresa gestionará los días adicionales de presencia mediante jornadas de 8 horas completas.

La Empresa hará uso de la bolsa de horas de los trabajadores en función de las variaciones no previsibles de la carga de trabajo, requiriendo la presencia del trabajador cuando haya un incremento de la carga de trabajo, o su no presencia cuando haya un decremento de aquélla. La bolsa de horas se podrá gestionar por jornadas completas o por horas completas, mediante la ampliación, disminución de jornada diaria o mediante la adición o reducción de días. Todo ello con los límites pactados en este precepto.

La utilización de la bolsa de horas se efectuará de forma que el incremento de jornada o días completos pueda llegar hasta un máximo de 110 horas en cómputo anual, que se compensarán con el decremento del mismo número de horas en dicho período, o viceversa. El incremento o decremento referidos se podrán utilizar de forma alternativa, pero no en el mismo día.

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

La jornada diaria podrá ampliarse hasta doce horas en los turnos de 8 horas de presencia. En los supuestos en los que de la ampliación de la jornada resulte una jornada diaria de más de 8 horas e inferior o igual a 12 horas, el trabajador podrá disponer de hasta una hora para efectuar la comida que no computará como tiempo de trabajo efectivo, no siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 96 del presente Convenio Colectivo. Este supuesto, en ningún caso, tendrá la consideración de jornada fraccionada.

3.3 Criterios de Gestión de la Bolsa de Horas:

3.3.1 Tiempos de aviso

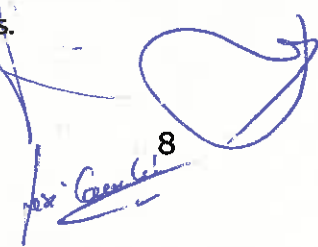
Como principio general, los avisos al trabajador que se encuentre en su turno de trabajo, se realizarán con la mayor antelación posible a partir del momento de la identificación de la necesidad (variación no previsible de la carga de trabajo). Los avisos con plazos inferiores a 24 horas se reservarán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

En el supuesto de que el trabajador sea requerido en su tiempo libre o en su tiempo de descanso y se encuentre fuera de su centro de trabajo, con el fin de acudir a la cobertura de alguno de los supuestos previstos en el apartado anterior, se le abonará la cantidad 51,42€ establecida al efecto, sin perjuicio del abono de las horas correspondientes por uso de la bolsa horas.




Cecilio Ruiz


P. Ortega


8

3.3.2 Métodos de aviso

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

3.3.3 Principio de homogeneidad, no discriminación y voluntariedad

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

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

3.3.4 Limitaciones en los incrementos de presencia

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

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

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

3.3.5 Limitaciones en las reducciones de presencia

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

3.3.6 No reprogramación de las horas de bolsa programadas

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials on the right side.]

[Handwritten signature: P. Ortega]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

9 *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

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

3.3.7 Conciliación

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

3.4 Jornada destacamentos nacionales Dirección Técnica

Adición al penúltimo párrafo del **art. 100 del XX CC** del siguiente texto:

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

C) TRANSPORTE

Introducción de una nueva Disposición Final:

"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 2 de diciembre de 2016".

D) 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 pactado 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.

E) CONTRAPRESTACIONES ECONÓMICAS

1. Plus de Flexibilidad de la Dirección Técnica: Adaptación plus de disponibilidad y turnicidad.

Se ordenará la creación de un nuevo artículo 133 bis en el presente Convenio Colectivo relativo al Plus de Flexibilidad de la Dirección Técnica, que será de aplicación a los trabajadores sujetos a turnos y en régimen de flexibilidad.

El régimen de flexibilidad previsto en el art. 99 del presente Convenio Colectivo, se remunerará 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 art. 91 del presente Convenio Colectivo.

Se establece como retribución de este plus la cantidad de 130,32€ mensuales en 12 pagas.

- **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.

Se establece como retribución de este plus la cantidad de 150,87€ mensuales en 12 pagas.

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 siguiente tabla:

G.LABORAL	HORAS PROLONGACIÓN JORNADA	HORAS CAMBIO DÍA DE LIBRANZA	HORAS CAMBIO LIBRANZA EN DOMINGO O FESTIVO
TMA	17 €/hora	22 €/hora	23 €/hora
AMA	11 €/hora	15 €/hora	15 €/hora
AGSA	11 €/hora	15 €/hora	15 €/hora
ADM	13 €/hora	17 €/hora	17 €/hora

3. Complemento variable anual no consolidable

P. Ortega

Carro Tercer





Jose Garcia

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

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

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

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

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

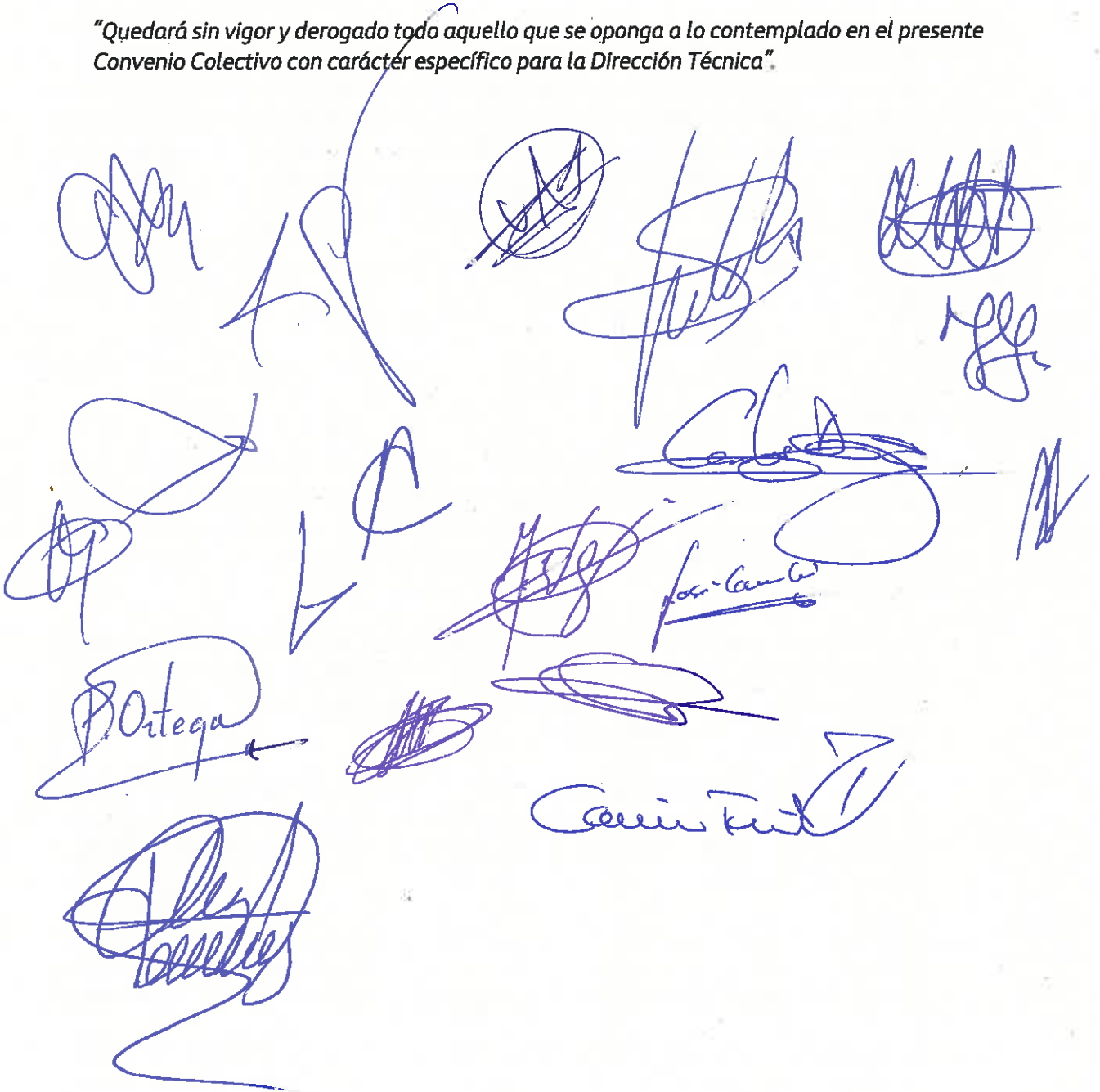
- c) Las cantidades máximas a pagar a cada uno de los trabajadores afectados, y que servirán de base para el cálculo del pago individualizado conforme a los parámetros del apartado anterior serán las siguientes:

(Handwritten signatures and names)
 P. Ortega, [Signature], [Signature], [Signature], [Signature], [Signature]

H) CLAUSULA DEROGATORIA

Se incluirá la siguiente cláusula:

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



A collection of approximately 15 handwritten signatures and scribbles in blue ink, scattered across the page. Some signatures are clearly legible, such as 'Ortega' and 'Carrizosa', while others are heavily scribbled or crossed out. There are also some faint, illegible markings and lines.

ANEXO 2

MEDIDAS QUE NO IMPLICAN UNA MODIFICACIÓN DEL XX CONVENIO COLECTIVO

1. Presencia

La Empresa implantará los sistemas necesarios para el desarrollo del art. 73 del XX Convenio Colectivo (*"La jornada se efectuará de tal forma que tanto al comienzo como al fin de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él"*). El sistema de fichajes tendrá en cuenta el tiempo necesario para que el trabajador acceda a la zona reservada a las instalaciones previstas para el servicio de comedor y regrese a su puesto de trabajo, parametrizado en hasta 10 minutos en su totalidad. El tiempo reseñado no disminuirá los tiempos legalmente establecidos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Este sistema se desarrollará de acuerdo con lo contemplado en el citado art. 73 del Convenio Colectivo.

2. Transporte

Ambas partes acuerdan, en la representación que ostentan, suscribir un nuevo acuerdo relativo al transporte de la NZI denominado *"Nuevo Acuerdo en materia de transporte colectivo y su racionalización"*, en aplicación del Acuerdo de materias fuera de convenio colectivo de 14 de marzo de 2014, desarrollado por el Acuerdo de fecha 15 de abril de 2014, con el siguiente tenor literal:

"En el Centro de Trabajo de la NZI, se acuerda suprimir el transporte colectivo, percibiendo los trabajadores destinados en cada momento en dicho Centro, y mientras permanezcan en el mismo, como compensación por transporte la cantidad de 6,95 euros por día de asistencia al citado Centro de Trabajo."

La citada cantidad será incompatible con el abono de cualesquiera otros conceptos que retribuyan o compensen el transporte, tales como la "compensación de transporte por asistencia al servicio de madrugue" o aquellos otros que en el futuro pudieran establecerse con la misma finalidad.

En todo caso, quedan exceptuados de la anterior percepción por transporte aquellos trabajadores que en el momento de la supresión del transporte colectivo vengan percibiendo cualesquiera cantidades compensatorias en concepto de gastos de transporte.

La Empresa se compromete a que la implantación del nuevo sistema se efectuará en el momento en que se hayan establecido las infraestructuras suficientes para la utilización adecuada del vehículo propio por el empleado.

Para facilitar la adaptación a la nueva situación de transporte en la NZI, se establecerá un sistema de lanzaderas por un periodo transitorio de 6 meses, que entrará en funcionamiento a partir de la fecha en la que sea efectiva la eliminación del transporte."

3. Sistema de Control de Producción, Actividades y Proyectos

La Empresa implantará los procedimientos de control de producción y eficiencia en el desarrollo de las tareas encomendadas. Todo ello con el fin de incrementar la adecuación, grado de detalle y rigor de los registros de las órdenes de trabajo, tanto a conceptos de productivo directo, indirecto e improductivo.

El grado de detalle y el procedimiento de imputación de tiempos se definirán de acuerdo con la naturaleza y características de cada actividad o proyecto. Todo ello con respeto a lo establecido en el artículo 64 ET.

4. Secciones con sistema de prestación de servicios on call:

Aquellas secciones en las que, debido a la aleatoriedad en la aparición de su carga de trabajo y la dimensión de plantilla, se requiera de un sistema "on-call", éste se establecerá en condiciones análogas a las ya establecidas.

Se establece un plazo de 3 meses desde la modificación que pudiera efectuarse en el convenio colectivo como resultado de la negociación, para realizar su concreción.

5. Garantía de Empleo

Ambas partes reconocen la existencia de causas objetivas que justifican la adopción de medidas de flexibilidad internas imprescindibles para el futuro del MRO de IBERIA. Como contraprestación, Iberia ofrece una garantía de empleo a favor de los trabajadores de la Dirección Técnica de IBERIA en situación de activo en la Empresa a la fecha de firma del presente acuerdo y hasta el 31 de diciembre de 2019.

IBERIA se compromete a no abordar extinciones contractuales del colectivo de trabajadores de la Dirección Técnica de IBERIA, en el marco de un procedimiento de Despido colectivo al amparo del artículo 51 Estatuto de los Trabajadores y concordantes, sin acuerdo con la mayoría de la representación social, favoreciendo en este marco la baja incentivada voluntaria o la prejubilación del empleado cuando tales situaciones se acomoden a las necesidades de empleo de la empresa.

No será de aplicación la garantía respecto a las extinciones que se produzcan al amparo del Despido Colectivo 187/14.

No obstante lo anterior, este compromiso no impedirá a la Empresa tramitar despidos disciplinarios individuales u objetivos.

P. Ortega
Carretero

6. Reorganización de secciones y talleres

La Empresa está inmersa en un plan necesario de reorganización y reestructuración de todos sus procesos, que podrá implicar la desaparición de determinados talleres/secciones. En este caso, la Empresa se compromete a:

- Garantizar la formación previa necesaria para la recolocación de los trabajadores que se puedan ver afectados por este proceso.
- Ofrecer con carácter prioritario el acogimiento a alguna de las medidas contempladas en el Nuevo Despido Colectivo que pueda sustituir al actual.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the page. Some are clearly legible, such as 'P. Ortega' and 'Antonio', while others are stylized or scribbled. There is also a signature that appears to say 'Jose Luis'.