

PREACUERDO XX CONVENIO COLECTIVO TIERRA (14.03.14)

1. VIGENCIA

El XX Convenio Colectivo para el personal de Tierra tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017.

2. TEMAS ECONÓMICOS

a) REVISION SALARIAL AÑOS 2013 A 2015

Conforme a los términos reflejados en el Acuerdo de Mediación de 13 de marzo de 2013:

- En el año 2013 se acuerda una reducción salarial de todos los conceptos salariales y retributivos, incluyendo dietas y Fondos, del 7 %. Dicha reducción salarial será efectiva desde 15 de marzo de 2013. No obstante, desde 15 de abril de 2013 será de aplicación un 4% de reducción adicional, que dejará de aplicarse, sin efecto retroactivo alguno, a partir de la fecha de la firma definitiva del Convenio.
- Durante los años 2013, 2014 y 2015 se acuerda:
 - Congelación salarial de todos los conceptos salariales y retributivos.
 - Congelación del devengo de antigüedad a efectos de trienios, no computándose el tiempo transcurrido durante esos años a estos efectos.
 - Congelación del cambio de nivel, no computándose el tiempo transcurrido durante esos años a estos efectos.
 - Suspensión de la paga de participación en beneficios.

b) REVISIÓN SALARIAL AÑOS 2016 Y 2017

- El incremento salarial vendrá determinado por el ratio EBIT/INGRESOS conforme al escalado que, para cada uno de los años, a continuación, se establece y será consolidable en los porcentajes que asimismo se reflejan en los siguientes cuadros:

AÑO 2016

<u>EBIT / INGRESOS</u>	<u>% INCREMENTO SOBRE MASA SALARIAL CONSOLIDADO</u>
< 0%	0,00%
0% - 1,0%	0,00%
1% - 2,5%	0,50%
2,5% - 5,0%	1,00%
5,0% - 7,0%	1,00%
> 7%	1,00%

AÑO 2017

<u>EBIT / INGRESOS</u>	<u>% INCREMENTO SOBRE MASA SALARIAL CONSOLIDADO</u>
< 0%	0,00%
0% - 1,0%	0,00%
1% - 2,5%	0,50%
2,5% - 5,0%	1,00%
5,0% - 7,0%	1,00%
> 7%	1,00%

- A partir de 1 de enero de 2016 se establece un sistema anual de participación en beneficios, que sustituye al regulado en la DT Tercera del XIX Convenio Colectivo, según el ratio EBIT/INGRESOS, por el que se abona una cantidad no consolidable, conforme a la siguiente escala.

EBIT / INGRESOS	% INCREMENTO SOBRE MASA SALARIAL NO CONSOLIDADO
< 0%	0,00%
0% - 1,0%	0,25%
1% - 2,5%	0,50%
2,5% - 5,0%	1,00%
5,0% - 7,0%	1,75%
> 7%	2,50%

c) COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Se modifica el complemento de antigüedad. Para ello se da una nueva redacción al artículo 130 del XIX Convenio Colectivo y se crea una disposición transitoria con el régimen aplicable a los trabajadores actualmente contratados y a 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 presente Convenio.

NUEVA REGULACIÓN

A partir del 1 de enero de 2016 el complemento de antigüedad se configura de la siguiente forma:

- Se modifica el % de cálculo del complemento, pasando del actual 7,5% sobre Salario Base al 0,8%.
- Se mantiene la progresión en trienios hasta el máximo de 12.
- Este sistema se aplicará a todos los trabajadores, presentes y futuros.

RÉGIMEN TRANSITORIO DEL COMPLEMENTO SALARIAL DE ANTIGÜEDAD

Se acuerda un régimen transitorio del complemento salarial de antigüedad en favor de los trabajadores fijos a la fecha de la firma del presente 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 presente Convenio, y ello en tanto en cuanto 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
<i>Servicio Auxiliar</i>	AGSA	639	771
<i>Auxiliar Mantenimiento Aeronáutico</i>	AMA	639	
<i>Técnico Mantenimiento Aeronáutico</i>	TMA	771	1.095
<i>Técnico Mantenimiento Instalaciones</i>	TMI	771	1.095
<i>T.Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones</i>	TEMSIT	771	962
<i>Técnico Mantenimiento Equipos Tierra</i>	TMET	771	1.095
<i>Administrativo</i>	ADM	771	1.095
<i>Técnico Proceso de Datos</i>	TPD	823	1.012
		Grado C y B	Grado A
<i>Grupo Superior de Gestores y Técnicos</i>	GSGT	1.322	1.764

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.

3. NUEVOS ORDENAMIENTOS LABORALES.

Con estos nuevos ordenamientos se pretende definir un nuevo modelo de incorporación a la empresa y de promoción profesional que permita adaptar de futuro nuestros costes salariales a los del mercado laboral, así como una mayor eficiencia y excelencia en el desempeño.

Asimismo, es necesario abordar la extinción de aquellos grupos laborales que han quedado desfasados y obsoletos, de forma que no se produzcan nuevos ingresos en la Empresa dentro de los mismos.

a) EXTINCIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

- A partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo desaparecen los siguientes Grupos Laborales del Convenio Colectivo:

- **Técnicos de Proceso de Datos (TPD).**
- **Técnicos de Mantenimiento de Equipos Tierra (TMET).**
- **Técnicos de Mantenimiento de Instalaciones (TMI).**

- Se acuerda el siguiente Régimen Transitorio para los trabajadores adscritos a la referida fecha a los mencionados Grupos Profesionales. Dichos trabajadores:

- 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 vienen realizando en la actualidad conforme a lo establecido en el apéndice del XIX Convenio Colectivo.
- Asimismo y como garantía ad personam, se reconoce la posibilidad de que, con carácter extraordinario, dichos trabajadores puedan seguir progresando, por encima del nivel reconocido hasta la fecha, conforme a las reglas de progresión de su respectivo grupo laboral hasta el nivel máximo que hubiera correspondido, conforme a la categoría que tenían reconocida.

b) NUEVOS ORDENAMIENTOS LABORALES

- A partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo se aprueba el Nuevo Ordenamiento Laboral de los siguientes Grupos Profesionales:

- Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ANEXO 1).
- Administrativos (ANEXO 2).
- Servicios Auxiliares (ANEXO 3).

- La nueva regulación de cada uno de los referidos grupos se asienta en los siguientes principios:

1. NUEVOS NIVELES DE ACCESO

Se crean nuevos niveles de acceso al Grupo Profesional de TMA, especificados en el respectivo anexo.

Respecto de los Grupos Profesionales de ADMVOS y AGSAS se incrementa el tiempo de permanencia en los primeros niveles actuales de ambos Grupos Laborales, según se concreta en sus respectivos anexos.

2. TOPES DE CARRERA

A partir de la entrada en vigor de los nuevos ordenamientos se redefinen los niveles máximos de progresión, conforme a lo especificado en los respectivos anexos.

3. RÉGIMEN TRANSITORIO

Se establece un régimen transitorio para los trabajadores fijos a la fecha de la firma del presente 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 presente Convenio y que formen parte de los Grupos Profesionales cuyos Ordenamientos aquí se modifican, en los términos que figura en los respectivos Anexos.

4. CLAUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Se modifica el artículo 8 del XIX Convenio Colectivo conforme al siguiente texto:

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

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

Específicamente, en caso de impugnación judicial del régimen transitorio relativo a la antigüedad, y/o de los preceptos que regulan el régimen sobre limitaciones de los efectos económicos expresamente pactados para todos los colectivos, derivados de la nueva estructura salarial y sistema de progresión, y de que por sentencia firme se declare la nulidad de los mismos, y/o se reconozca, en todo o en parte, e individual o colectivamente, a 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 30 días para alcanzar un acuerdo desde que la correspondiente negociación en el seno de la Comisión Negociadora fuese instada.

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

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

5. MEDIDAS DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

a. MEDIDAS GENERALES

i. JORNADA

1) UNIFICACIÓN JORNADA ANUAL

Se unifica la jornada anual de 1712 horas efectivas para todos los trabajadores, suprimiéndose las jornadas consolidadas (1680 Horas) a los trabajadores que las disfrutaran.

Dicha supresión, no obstante, se producirá de manera gradual durante la vigencia del Convenio Colectivo, incrementándose la jornada anual, a razón de 8 horas por año, hasta alcanzar, en el año en el año 2017, las 1712 horas efectivas.

La jornada anual, para dichos trabajadores, y en los referidos años queda así establecida en las siguientes horas:

- Año 2014: 1688 Horas.
- Año 2015: 1696 Horas.
- Año 2016: 1704 Horas.
- Año 2017: 1712 Horas.

2) MODIFICACIÓN JORNADA NORMAL DE TRABAJO Y JORNADA FRACCIONADA GENERAL

Se modifica la regulación de la "jornada normal", que deja de ser la reducida y continuada de 8 horas diarias.

Se elimina el requisito del acuerdo con el Comité de Centro para la implantación de la Jornada Fraccionada, con carácter obligatorio, en todas las Direcciones de Servicios Corporativos y en los Servicios Centrales de las áreas de negocio, de forma que la jornada a realizar en dicha áreas pueda ser, previos los procedimientos legales oportunos, la reducida y continuada o la fraccionada.

Para ello se modificarán los correspondientes artículos del XIX Convenio Colectivo.

3) REGULACIÓN NUEVA REDUCCIÓN DE JORNADA

Se establece una nueva modalidad de reducción de jornada no ligada a Guarda Legal y, en consecuencia, sin menoscabo de la misma, cuya concesión estará sujeta a las necesidades productivas y será de libre concesión por parte de la Empresa, de acuerdo con los criterios siguientes:

Servicios Centrales: Se podrán realizar jornadas de 5 y 6 horas, de manera continuada, a realizar en el horario de mañana.

Áreas de Producción: Se podrán realizar jornadas reducidas a determinar según las necesidades productivas, a realizar en los turnos que en cada caso se determinen y en las franjas horarias que se establezcan.

La reducción de jornada será diaria.

El acogimiento y concesión de esta jornada reducida será voluntaria por ambas partes.

Dicha reducción tendrá una duración mínima de 1 año, y será prorrogada por la tácita por periodos de 6 meses, si no media denuncia por cualquiera de las partes.

La reducción de jornada, conlleva la disminución proporcional del salario.

Los trabajadores podrán presentar su solicitud de reducción en cualquier momento. Una vez recibidas las solicitudes cada Área de Negocio/Dirección/Aeropuerto afectada, en función de las necesidades productivas, determinará si se puede acceder o no a dicha solicitud, así como las franjas horarias o periodos horarios, dentro de los cuales el trabajador podrá realizar la jornada reducida

La Dirección de la Compañía informará al Comité del 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.

ii. VACACIONES

1) **ACOMODACIÓN DISFRUTE VACACIONES A CARGAS DE TRABAJO**

Se modifica la regulación del régimen de vacaciones de manera que la programación de vacaciones se regirá en función de las cargas de trabajo.

Para ello se modificarán los correspondientes artículos del Convenio Colectivo.

Serán vacacionables los 12 meses del año.

La Dirección de la Empresa establecerá, antes de la fecha límite para la programación de las vacaciones anuales (1 de diciembre del año anterior), en cada centro de trabajo el porcentaje de personas que pueden disfrutar de vacaciones cada mes, por colectivo y cuadrante.

Asimismo y con antelación suficiente a la fijación de los referidos porcentajes, la Dirección de la Empresa se compromete a informar 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 periodos de mayor actividad y a las particularidades operativas de cada centro de trabajo.

Para cada Centro de Trabajo, se garantiza un cupo mínimo del 6% mensual.

Se adjunta, como ANEXO N° 4, tabla con los porcentajes de aplicación en el ámbito de la DSA a título orientativo para un año estándar.

En el ámbito de la Dirección Técnica se mantienen los porcentajes fijados actualmente para el año 2014.

iii. FESTIVOS

Se suprimen los siguientes días libres festivos:

- El día 10 de diciembre (Virgen de Loreto).
- Los 2 días libres festivos adicionales que se fijan por Centro de Trabajo.

Para ello se modificarán los correspondientes artículos del XIX Convenio Colectivo.

iv. HORAS PERENTORIAS

Se incluirán las modificaciones correspondientes en los artículos del Convenio Colectivo.

El trabajador que realice la jornada irregular en dos periodos horarios no podrá realizar horas extraordinarias dentro del periodo de interrupción, salvo perentorias o por circunstancias consideradas como de necesidad perentoria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.

Se añaden como causas de perentoriedad las incidencias generadas por ausencias imprevistas de carácter excepcional y las impuntualidades de aeronaves en el relevo de turno de carácter excepcional.

b. MEDIDAS ESPECÍFICAS DIRECCION SERVICIOS AEROPORTUARIOS Y DIRECCIÓN DE CARGA

Con las medidas que aquí se contienen se pretende alcanzar los niveles de rentabilidad necesarios que nos permitan presentar ofertas competitivas en las convocatorias de los concursos para la realización de la actividad de handling en los aeropuertos de la red de AENA.

Las medidas de mejora de productividad que se precisan están referidas a la necesidad de ajustar adecuadamente los recursos humanos a la carga de trabajo, dotándonos de mayor productividad y flexibilidad. Para ello se plantea un nuevo régimen de trabajo y descanso tanto para los trabajadores a Tiempo Completo, con independencia de si tienen jornada regular o irregular, como para aquellos que prestan servicios a Tiempo Parcial. A continuación se describen las medidas de aplicación:

i. TRABAJADORES FIJOS A TIEMPO COMPLETO

Se incluirán las modificaciones correspondientes para la DSA en los artículos correspondientes del XIX Convenio Colectivo, manteniendo su contenido para el resto de las áreas y se crean dos nuevas disposiciones, artículo 106 BIS 1 y 136 BIS.

1.- DIAS 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 **228** días de presencia, programando las libranzas que incluyen los descansos semanales más 18 festivos, 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 no generará en modo alguno derecho o condición más beneficiosa adquirida para el trabajador.

En el ANEXO Nº 4 figura la tabla con los días de presencia establecidos para cada uno de los Aeropuertos y Terminales de Carga, a título orientativo para un año estándar.

Para el año 2014, la empresa hará entrega de la información relativa a los días de presencia antes de que transcurra un mes desde la firma del XX Convenio, y tendrán efectividad desde el momento en que se inicie su implantación, con carácter proporcional hasta finalizar el año.

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 y cuadrante, pudiendo hacerse en una Temporada (A) o en dos Temporadas (A y B), conforme a los siguientes parámetros:

Temporada A

La empresa determinará el número de horas a realizar por cuadrante entre 6 y 8 horas, pudiendo fijarse la duración de la jornada con fracciones de hasta 15 minutos.

El número de horas será estable, y homogéneo para todos los trabajadores que presten servicios en el mismo cuadrante.

Temporada B

La empresa determinará el número de horas a realizar por cuadrante, entre 6 y 9 horas, con el ajuste que sea preciso para alcanzar, sin superar, las 1.712 horas de jornada anual efectiva. El número de horas de cada jornada podrá variar diariamente.

En cualquiera de las dos temporadas, el trabajador percibirá la dieta que corresponda al turno realizado, no obstante la duración de la jornada diaria que se establezca.

Se podrá programar hasta un máximo de 6 meses en Temporada B.

En el ANEXO Nº 4 figura la tabla con los meses de duración de la temporada A por Aeropuerto/Terminal de Carga a título orientativo para un año estándar.

Para el año 2014, la empresa hará entrega de la información relativa a los meses de duración de las temporadas por Aeropuerto/Terminal de Carga antes de que transcurra un mes desde la firma del XX Convenio, y tendrá efectividad desde el momento en que se inicie su implantación, con carácter proporcional hasta finalizar el año.

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, hasta un máximo de 228 días, en función de las necesidades anuales de trabajo de cada Aeropuerto/Terminal de Carga.
- 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.

- Horas de jornada en la Temporada A: se publicará el número de horas a realizar entre 6 y 8, pudiendo fijarse la duración de la jornada con fracciones de hasta 15 minutos.
- Se definirán los meses de Temporada A para cada Aeropuerto/Terminal de Carga, siendo 6 el número mínimo de meses que deberá tener esta temporada. Los meses de las temporadas A o B podrán ser programados de forma continuada, o alternándose entre ellos, pero siempre respetando el periodo mínimo de 6 meses para la temporada A y sin que la alternancia pueda generar más de tres temporadas al año.

3.2.- Programación temporada

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.

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 ó 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 art.98 no se computarán como turnos.

Adaptación del artículo 98 para que los servicios de madrugue resulten de aplicación tanto a los trabajadores sujetos a turnos (temporada A), como a los trabajadores sujetos a horarios (temporada B)

Los trabajadores, de forma individual, podrán tener una movilidad o flexibilidad sobre la hora de entrada de más/menos 1 hora, en función de las necesidades operativas.

Las programaciones por temporada de los turnos (temporada A) se publicarán, para conocimiento de todos los trabajadores afectados, con un mes de antelación al comienzo de cada temporada, 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.

3.3.- Programación mensual

Con una antelación mínima de 15 días sobre el comienzo de cada mes, se publicarán los horarios 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 función de las necesidades operativas, sin que tal flexibilidad tenga la consideración de cambio a ningún efecto.

Cambios:

Sobre la programación mensual publicada, la empresa podrá realizar, hasta dos cambios de turnos (temporada A) u horarios (temporada B) 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 del turnos (temporada A) u horarios (temporada B) que se pueda imponer a un trabajador en relación con la programación mensual efectuada. A estos efectos:

- Temporada A: 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.

- Temporada B: Se considerará un solo 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.

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.

3.4.- Plus de flexibilidad

Se crea un nuevo artículo, 136 BIS con la siguiente redacción:

En los casos regulados en el presente convenio, en el que el trabajo se realice mediante turnos en situación de flexibilidad, en la Temporada A, el trabajador sujeto a este régimen percibirá en concepto de plus de flexibilidad las cuantías (*) que se relacionan a continuación:

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 de 150,87 € mensuales 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 de 130,32 € mensuales 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 de 116,58 € mensuales 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 de 78,18 € mensuales en concepto de Plus de Flexibilidad.

(*) Las cuantías están calculadas con una reducción del 7%.

Durante la Temporada B, las citadas cuantías se incrementarán en 23 € mensuales.

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 (temporada A) u horarios (temporada B) 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 134 y al plus de Disponibilidad del art. 135 para trabajadores de Aeropuertos/Terminal de Carga en situación de flexibilidad y sujetos a turnos (temporada A) o a horarios (temporada B).

ii. TRABAJADORES FIJOS A TIEMPO PARCIAL

Se incluirán las modificaciones correspondientes en la Segunda Parte del XIX Convenio Colectivo.

A) NUEVA FIGURA TRABAJADOR FIJO A TIEMPO PARCIAL:

1. Se considera trabajador fijo a tiempo parcial, aquel que presta 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.
2. 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.
3. Jornada mínima anual: la jornada anual ordinaria no podrá ser inferior al 50% de la jornada anual efectiva establecida en el Convenio Colectivo de la Compañía para un trabajador a tiempo completo (actualmente 1.712 horas).
4. Jornada mínima semanal: la jornada mínima semanal será de 8 horas, la semana que trabaje.
5. Por temporada, la Compañía informará al trabajador de las semanas durante las cuales va a prestar sus servicios. Con un mínimo de siete días de antelación a la fecha efectiva de su realización, se publicarán la jornada y los horarios de los Fijos a Tiempo Parcial.
6. Los días y horarios en los que la empresa requiera al trabajador, para la realización de horas complementarias, serán comunicadas a éste, con un preaviso, al menos de 3 días, a través de los respectivos cuadrantes.
7. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario 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.
8. 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 mínimo de tres días, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir. Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el plazo de tres días, la empresa podrá igualmente variar la jornada y/o el horario preavisando al trabajador e informando previamente de tales necesidades a la representación de los trabajadores.
9. 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 FTP aquellos periodos 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.

10. Retribuciones:

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 para el estudio y desarrollo del sistema y su implantación se realizará tan pronto como dicho desarrollo concluya.

B) RÉGIMEN TRANSITORIO PARA LOS ACTUALES FACTP

Todos los trabajadores con contrato fijo a tiempo parcial (FACTP) a la fecha de la firma del presente Acuerdo, quedarán encuadrados en la nueva figura regulada en el epígrafe A), a excepción de las siguientes previsiones que se les reconoce 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.
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.

2.2.- En el caso de los trabajadores incardinados en la DT 3ª de la Segunda 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 el 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 RD 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 (22.12.13).
4. Se garantiza que la jornada anual efectiva realizada por los FACTP nunca sea inferior a la realizada por un trabajador a Tiempo Parcial del mismo grupo laboral y cuadrante.
5. No podrán celebrarse para una Dirección o Unidad, salvo pacto en contrario, contratos eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado, 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, a excepción de los aeropuertos de Madrid y Barcelona, en los que se tendrán en consideración además de lo anterior las diferentes 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 los 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.

iii. TRABAJADORES FIJOS DE ACTIVIDAD IRREGULAR

Se incluirán las modificaciones correspondientes en el artículo 112 y en el Anexo VI del XIX Convenio Colectivo.

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 236 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.

Se modifica el Plus de Jornada Irregular previsto en el artículo 112.5, a fin de introducir el siguiente escalado:

DÍAS DE PRESENCIA	IMPORTE PLUS (*)
215	150,87 €
216-229	173,87 €
230-236	187,69 €

(*) Importes calculados con reducción 7%

iv. TRABAJADORES TEMPORALES

Se incluirán las modificaciones correspondientes en el artículo 43 del XIX Convenio Colectivo.

Relación ordenada de personal temporal

Ambas partes acuerdan que, entre otras causas, será excluido de la relación ordenada de personal temporal, el personal que:

- 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. El personal que no proceda conforme a lo señalado será excluido de la citada relación.
- Será causa de exclusión que, a pesar de formar parte de la relación ordenada de personal temporal, el trabajador 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:
 - Descanso maternidad/paternidad
 - Gestación
 - Lactancia natural
 - Enfermedad grave
- Que no demuestren 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.

- Que haya incurrido en un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.
- Que haya incurrido en un elevado número de faltas de asistencia al trabajo, aun siendo justificadas, excepto las ligadas a accidente laboral.
- Que 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.

v. JORNADA FRACCIONADA

Se incluirán las modificaciones correspondientes en los artículos correspondientes del Convenio Colectivo.

Aplicable al 30% de la plantilla FITC por cuadrante o unidad, abonable por cada día realizada. Se exceptúan MAD y BCN

La interrupción de la jornada fraccionada no podrá ser inferior a 1 hora ni superior a 5.

El horario de la jornada fraccionada 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.

vi. PISADAS

Se incluirán las modificaciones que procedan en los artículos correspondientes del Convenio Colectivo.

No existirán pisadas entre trabajadores Fijos a Tiempo Completo (FITC y FIJI).

Por cuadrante, se podrán realizar contrataciones de trabajadores FACTP, FTP, FD o EV, durante el periodo de interrupción de la jornada de los trabajadores Fijos a Tiempo Completo (FITC y FIJI), siempre que se den los siguientes requisitos:

- a) El periodo de interrupción del trabajador Fijo a Tiempo Completo (FITC y 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 y FIJI) no podrá haber ningún trabajador FACTP, FTP, FJD, y contratos eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado, contratado.
- c) Que la jornada del trabajador contratado coincidente con el periodo de interrupción de jornada del trabajador Fijo a Tiempo Completo (FITC y FIJI), no supere el 50% de la jornada del trabajador contratado.

En los casos de los FACTP, la restricción se mantiene siempre y cuando existan trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial por debajo del límite máximo semanal pactado. Solo se tendrán en consideración estas restricciones cuando se produzcan dentro del mismo grupo laboral y cuadrante, a excepción de los aeropuertos de Madrid y Barcelona, en los que se tendrán en consideración además de lo anterior las diferentes terminales.

c. MEDIDAS ESPECÍFICAS DIRECCION TECNICA

i. POLIVALENCIA TMA'S

Los objetivos de estas iniciativas son:

- Mejorar significativamente la eficiencia en la ejecución de los procesos de mantenimiento, maximizando su continuidad, evitando interrupciones innecesarias por necesidad de intervención de personal de otras especialidades.

- Dotar de flexibilidad a la organización frente a cambios tecnológicos y variaciones estructurales o coyunturales en el mix de productos mantenidos
- Adecuar el sistema de determinación, inclusión y control de competencias del personal TMA al marco industrial y regulatorio del negocio de mantenimiento aeronáutico, dotándolo de mayor rigor y flexibilidad y eliminando las rigideces asociadas a un sistema clásico de compartimentación de competencias por especialidades, y que se ajuste de forma más fiel a los requisitos de las regulaciones aeronáuticas

Para ello se establece un Nuevo Ordenamiento Laboral para el Grupo Profesional de TMA's, fundado en el pilar de la Polivalencia:

- o La polivalencia del personal TMA es el mayor contribuyente a los objetivos perseguidos de mejora de la eficiencia de los procesos y flexibilidad de la organización
- o La condición para que un TMA pueda realizar un trabajo/tarea/proceso de mantenimiento es que sea competente técnicamente para ejecutarla, eliminando cualquier otra restricción innecesaria
- o La Organización de Mantenimiento Aprobada ha de disponer de un sistema por el que determine y controle que efectivamente el TMA es competente para realizar ese trabajo/tarea/proceso de mantenimiento de acuerdo con procedimientos y estándares aprobados por la Autoridad Aeronáutica. (ref. EASA 145.A.30 (e))
- o El sistema de determinación y control de competencias ha de recoger los requisitos específicos adicionales que las Autoridades Aeronáuticas establecen para el personal que realiza determinadas acciones de mantenimiento:
 - Certificación de aptitud para el servicio de aeronaves, para la que es imprescindible que el TMA disponga de la LMA de la Categoría y Habilitación de Tipo necesaria
 - Ensayos no destructivos y otros procesos especiales, para los que hay determinados requisitos regulatorios o industriales adicionales

En el Anexo 1 se contienen las líneas generales del Nuevo Ordenamiento Laboral de los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, en el que se contemplan los cambios necesarios para alcanzar los objetivos definidos al inicio.

ii. PROGRAMACIÓN ADICIONAL DE DÍAS DE PRESENCIA Y DESPLAZAMIENTO DE LIBRANZAS

Se modifica lo dispuesto los artículos correspondientes del XIX Convenio Colectivo de la manera siguiente:

• PROGRAMACIÓN ADICIONAL DE DÍAS DE PRESENCIA:

Se acuerda la posibilidad de programar hasta 218 días de presencia en el puesto de trabajo, programando inicialmente 99 libranzas que incluyen los descansos semanales, más 18 festivos, manteniendo el límite máximo de la jornada actualmente establecida con carácter anual de 1712 horas.

En función de las cargas de trabajo, la Empresa desprogramará por días completos de manera que al final del año natural el cómputo de la jornada realizada se ajuste al límite de la jornada laboral anual establecida con carácter general en cada momento.

Se programarán por cuadrante en el sistema aplicable de programación de la compañía, 248 días de presencia a cada trabajador de forma que, una vez programadas las vacaciones, los días de presencia programada serán de 218.

La programación de 218 días de presencia genera un déficit de 4 libranzas a favor del trabajador.

En los periodos valle de carga de trabajo, se podrán programar las 4 libranzas pendientes con los siguientes criterios:

- ❖ En todos los casos se deberá dar preaviso al trabajador con un plazo mínimo de 48 horas y la programación en el sistema de programación aplicable de dichas libranzas deberá hacerse igualmente respetando ese plazo.
- ❖ Se programarán agrupándolas a otras libranzas que tenga programadas por cuadrante el trabajador.
- ❖ Con carácter general no habrá límite de libranzas consecutivas a programar a fin de que el aprovechamiento de los valles de trabajo sea el óptimo.
- ❖ Se establecerá un sistema de control y seguimiento mediante el cual y de forma periódica se revisará el cómputo de libranzas por trabajador.

En el caso de BCN, la empresa programará durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre hasta 32 días con jornadas de 7 h en el turno de noche, que se compensarán durante la temporada de invierno con igual número de jornadas de 9 horas.

• **DESPLAZAMIENTO DE LIBRANZAS:**

Adicionalmente, se acuerda la posibilidad de desplazar hasta 5 libranzas a cada trabajador para adaptarse a las fluctuaciones en la demanda de trabajo de la siguiente forma:

- Se podrán desplazar (programar y desprogramar) de su cuadrante un máximo de 3 libranzas por trabajador en un periodo de 30 días, y un máximo de 5 al año respetando, en cualquier caso, el descanso mínimo semanal.
- Tanto la desprogramación como la programación se hará con preaviso por escrito al trabajador con 10 días de antelación. No obstante si concurrieran circunstancias excepcionales dicho preaviso podrá realizarse con, al menos, 48 horas informando, con carácter previo, al Comité de Centro respectivo.
- La programación de libranzas se procurará en todo caso juntándolas a otras que tenga el trabajador en cuadrante, no habiendo límite en el número a programar de forma consecutiva.
- Se podrán desprogramar aquellas libranzas correspondientes a días considerados laborales según el calendario de la Gerencia a la que pertenece el trabajador, no pudiendo desprogramarse libranzas en festivos no laborales, domingos o junto a días de vacaciones, así como libranzas centrales en periodos de libranzas de más de dos días consecutivos
- No se podrá cambiar el carácter de un día cuya programación haya sido provocado por un desplazamiento de libranza.

iii. **REORGANIZACIÓN DESTACAMENTOS DIRECCIÓN TÉCNICA**

En relación con la reorganización de los destacamentos de la Dirección Técnica se hace preciso introducir determinadas modificaciones en el régimen de jornada, programaciones, etc, las cuales habrán de hacerse efectivas a través de la introducción de las modificaciones correspondientes en el Convenio Colectivo para:

- **MODALIDADES DE JORNADA:** Extender al ámbito de los Destacamentos de la Dirección Técnica, las previsiones del Convenio Colectivo en relación con la "Jornada Fraccionada de Aeropuertos" y "Jornada Especial".

- TEMPORADAS: Modificar, solo respecto de los Destacamentos Nacionales, el régimen de temporadas, definiendo como temporada el conjunto de meses, dentro del año natural, que se defina por la empresa en cada momento en función de las necesidades del servicio y que serán hasta un máximo de 3 temporadas por año (T1, T2 y T3).

6. OTROS

- INCENTIVO GSGT

Modificación ANEXO 2 del XIX Convenio Colectivo en el que se regula el Incentivo de GSGT, para excluir de entre los conceptos salariales compensados por el mismo, las horas extraordinarias, conforme al criterio sentado por el Tribunal Supremos en su sentencia de 24.01.13.

- ABSENTISMO Y TRABAJADORES CON LIMITACIÓN

Se acuerda crear una Comisión de Trabajo que analice y proponga en el plazo de 6 meses soluciones que permitan reducir el índice de absentismo y la actual bolsa de trabajadores limitados.

Dicha Comisión acordará igualmente la modificación del artículo 41, al objeto de reducir el porcentaje de recolocación al mínimo posible, así como el grado de limitación que impide su recolocación.

7. GARANTÍA DE NO SEGREGACIÓN

IBERIA se compromete, hasta 31.12.15, a no segregar, sin previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, los negocios de Mantenimiento y Handling.

A partir de dicha fecha y durante los años 2016, 2017 y 2018 se extenderá la garantía de no segregación, sin acuerdo con los representantes de los trabajadores, respecto de cada uno de los dos los negocios por separado, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones tanto a nivel Global como por áreas de negocio. Dichas condiciones consisten en el mantenimiento del nivel mínimo de rentabilidad, medido en términos de EBIT/INGRESOS de cada uno de los negocios (tanto Aeropuertos como Mantenimiento), y considerando precios de transferencia a la Línea Aérea conforme al mercado, según los siguientes parámetros:

A. AEROPUERTOS:

AÑO	RENTABILIDAD GLOBAL EBIT/INGRESOS	RENTABILIDAD DE LA RED EBIT/INGRESOS
2016	5%	7%
2017	6%	7%
2018	7%	7%

B. MANTENIMIENTO:

AÑO	RENTABILIDAD GLOBAL EBIT/INGRESOS	RENTABILIDAD MOTORES, COMPONENTES Y REVISIÓN DE AVIONES EBIT/INGRESOS
2016	5%	7%
2017	6%	7%
2018	7%	7%

8. 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.

A tal efecto, IB se compromete a obtener de IAG dicho compromiso de política antes de la ratificación del presente acuerdo.



ANEXO 1: NOL TMA'S

El Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL):

- ha de promover el desarrollo profesional del TMA, tanto en la extensión como en la profundidad de sus competencias
- ha de reconocer la aportación de valor a los procesos productivos de acuerdo con las competencias efectivamente ejercidas por el TMA, y del modo en que se ejercen en cuanto a responsabilidad y autonomía

● NUEVOS NIVELES DE ACCESO

Se crean dos nuevos niveles de entrada, siendo el Nivel 4B el nuevo escalón de ingreso en la Compañía de este Grupo Profesional.

NUEVOS NIVELES ENTRADA	TIEMPO PERMANENCIA
4B	1 año
4A	1 año

Se mantiene la regulación del artículo 42 párrafo tercero del XIX Convenio Colectivo, por lo que los TMA que acrediten licencia L.M.A. Parte 66, categoría B y con habilitación para flotas mantenidas por Iberia, ingresarán por el nivel 6 sin que resulte de aplicación lo dispuesto en el artículo 125 del XIX Convenio Colectivo.

● TOPES CARRERA Y NIVELES DE COMPETENCIA

- Supresión de las áreas y especialidades.
- Supresión de la distinción entre puestos de trabajo tipo (mantenimiento, inspección de control de control de calidad, oficina técnica y auditoría), para incluir las distintas funciones características de los puestos de trabajo tipo en el sistema general de niveles de competencia asociados a las funciones efectivamente realizadas.
- Integración de la actual función de supervisión en las competencias del TMA de ejecución, salvo cuando presenta características relevantes en cuanto al número y/o tipología del personal supervisado, en cuyo caso toma la forma de factor de potenciación de coordinación
- Adecuación de la definición del grupo profesional TMA
- Adecuación por niveles de competencia: Básico, Destacado y Alto.
- Para los TMA con la categoría de ejecución-supervisión, el encuadramiento en los niveles de competencia definidos significa el establecimiento de los siguientes toques:
 - Nivel Básico de competencia: N 8.
 - Nivel Destacado de competencia: N 11.
 - Nivel Alto de competencia: N 12.
- En el caso de los TMA Jefe, con independencia del nivel de competencia al que sea asignado, se mantienen los niveles de progresión actuales, del 12 al 15.

- Dicho nivel de competencia variará dependiendo del puesto de trabajo que se ocupe en cada momento y de la forma en que ejerza en ese puesto de trabajo en términos de alcance de actuación, responsabilidad y autonomía.
- **Inclusión de un artículo que regule la situación derivada del cambio de nivel de competencia asignado:**

Si se modificase el nivel de competencia asignado a un TMA y hubiese alcanzado un nivel superior al que le correspondiese en base a su nueva situación, se le respetará el nivel alcanzado hasta esa fecha, quedando en suspenso el cómputo de tiempo de permanencia a efectos del requisito establecido en los artículos 54 y 57 del Convenio Colectivo.

No obstante, si en un futuro se modificara nuevamente su nivel de competencia se reanudará el cómputo del tiempo establecido en el artículo 57, teniéndose en cuenta el tiempo en el que haya permanecido en un nivel superior al nivel máximo que le hubiera correspondido en atención al nivel de competencia asignado.

Criterios Generales de Asignación de Niveles de Competencia:

Se establecen los siguientes criterios generales de asignación de Niveles de Competencia:

- **Alto**
 - Certificadores B1 y/o B2 en Mantenimiento en Línea Certificadores de Apoyo B1 y B2 en Mantenimiento en Base
 - Personal de Inspección de Calidad, Auditoría y de Revisión de Aeronavegabilidad (PRA's)
 - Personal con asignación preliminar de Nivel de Competencia Destacado, cuando se presenten determinados factores adicionales, que potencien su contribución a los procesos de mantenimiento de manera significativa.

La designación de Certificadores de Avión en cuanto a número será en base a criterios de necesidades productivas, y en cuanto a la selección será en base a criterios de adecuación a la función de certificación. Los criterios de adecuación incluirán, entre otros, el número y aplicabilidad de las habilitaciones de Tipo de la LMA, la existencia de limitaciones en la LMA y la efectiva certificación en todo el alcance de los privilegios de la LMA.

- **Destacado**
 - Personal con LMA de categoría B1 y/o B2 con habilitaciones en aeronaves mantenidas en Iberia, cuando esté asignado al mantenimiento de aeronaves y con capacidad demostrada de corregir averías complejas y realizar tareas de mantenimiento asimismo complejas
 - Personal con competencia técnica y autonomía en grado que le permita realizar un conjunto significativo y representativo de las tareas de mantenimiento de una sección y/o taller, cuando estas competencias sean intrínsecamente complejas y tengan por objeto elementos críticos y componentes complejos "per se" o por la necesidad de usar útiles y de prueba complejos.
 - Personal con asignación preliminar de Nivel Básico de Competencia, cuando se presenten determinados factores adicionales, que potencien su contribución a los procesos de mantenimiento de manera significativa.

- *Básico*
 - El resto

Procedimientos de Asignación de Nivel de Competencia

A los efectos de aplicación práctica de los Criterios Generales se definen los siguientes conceptos:

- Nivel Referencial de Competencias de Sección/Taller

Las Secciones/Talleres se caracterizan por un nivel de competencia asociado a la dificultad técnica intrínseca de las tareas asignadas a la Sección/Taller, así como por la formación/cualificación requerida para su ejecución y a la criticidad/responsabilidad de las tareas que en esa Sección /Taller se realicen.

De acuerdo a sus características, las Secciones/Talleres se clasifican en un Nivel Referencial de Competencia, donde referencial alude a que la Sección/Taller en la que un TMA desempeña habitualmente su labor constituye un factor importante, un referente, pero no único, en la determinación del Nivel de Competencia de ese TMA.

El Nivel Referencial de Competencias de una Sección/Taller podrá ser Alto, Destacado ó Básico

- Factor de Potenciación del Nivel de Competencias

Se entiende por Factor de Potenciación aquél factor que cuando está presente en una magnitud relevante y se ejerce efectivamente por necesidades del puesto de trabajo, modifica, según el caso por sí solo o bien en combinación con otros Factores de Potenciación, al alza la asignación del Nivel de Competencia del TMA sobre aquél que le correspondería por aplicación del resto de criterios de asignación.

Se distinguen tres factores de potenciación:

- Factor de Extensión de Competencias, que se presenta cuando el TMA ejerce efectivamente competencias en una gran extensión, significativamente mayor que la generalidad del colectivo y que responda a una necesidad productiva determinada por la Organización.
- Factor de Excelencia, que se presenta cuando el TMA manifiesta un desempeño excelente en términos absolutos y en relación al desempeño medio del colectivo.
- Factor de coordinación que se presenta cuando el TMA, habitualmente y como parte sustancial de su actividad, distribuye, coordina, controla y acepta técnicamente en cualquiera de las formas (inspección, doble inspección, "sign-off", certificación) los trabajos de grupos de TMA's de tamaño relevante (típicamente > 6 personas) y cuando además estos trabajos no puede ser aceptados técnicamente en una proporción significativa por los TMA que lo realizan. . Adicionalmente, en Secciones/Talleres de Nivel Referencial Destacado se presenta cuando el TMA habitualmente y como parte cualitativamente significativa de su actividad realiza tareas de coordinación, seguimiento y control de las cargas y flujos de trabajos, y de gestión de los recursos humanos a nivel global de la Sección/Taller, de acuerdo a las instrucciones y directrices del TMA Jefe.

Criterios Generales

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

La asignación de Nivel de Competencia a un TMA se realizará como sigue:

- Para Secciones/Talleres de Nivel Referencial de Competencias ALTO, le corresponderá el Nivel Alto de Competencias, una vez superado el plazo del período transitorio para la plena cualificación que se establezca, y que podrá variar entre cero y un máximo de 1 año.
- Para Secciones/Talleres de Nivel Referencial de Competencias DESTACADO, le corresponderá Nivel Destacado de Competencia, siempre que se cumplan todas las siguientes condiciones de manera concurrente, cuando sean de aplicación:

NIVEL DE REFERENCIA COMPETENCIAL SECCIÓN/TALLER	DESTACADO
EJECUCIÓN AUTÓNOMA DE TAREAS REPRESENTATIVAS EN VOLUMEN Y DIFICULTAD TÉCNICA CARÁCTERÍSTICAS DE LA SECCIÓN TALLER	SI
AUTONOMÍA EN INTERPRETACIÓN DE DATOS	SI
EJECUCIÓN DE INSPECCIONES, REQUERIDAS, TAREAS CRÍTICAS Y EQUIVALENTES	SI
ACEPTACIÓN TÉCNICA DE TAREAS EJECUTADAS POR OTROS TMA'S	SI
COORDINACIÓN TAREAS COLECTIVAS	SI
REALIZACIÓN INSPECCIONES FINALES	SI
NIVEL DE COMPETENCIA DEL TMA	DESTACADO

En el caso de que no se cumplieran una o más de las condiciones, entonces el Nivel de Competencias asignado al TMA será el Básico

- En el caso de que cumpliéndose todas las condiciones, se presentaran dos o más Factores de Potenciación, se le asignaría el Nivel Alto.
- Para Secciones/Talleres de Nivel Referencial de Competencias Básico, le corresponderá el Nivel Básico

En el caso de que se presentara uno o más Factores de Potenciación, se le asignaría el Nivel Destacado.

Determinación de Competencias de un TMA

La determinación de las competencias técnicas de una TMA, que servirá entre otros fines para la asignación del Nivel de Competencias, se realizará mediante la observación, evaluación y registro de la ejecución de tareas por el TMA, bien en la documentación de mantenimiento, bien en registros específicos ("cuadernillos") para el propósito de la evaluación de competencias, particularizados para cada tipo de puesto de trabajo.

Impacto de los Niveles de Competencia

Los Niveles de Competencia tendrán dos impactos:

- | | |
|---------------|-----------------------------|
| - Medio plazo | tope de nivel de progresión |
| - Inmediato | plus de competencia |

- NIVEL DE COMPETENCIA TMA JEFE

Se modificará el art. 30 CC

Los TMA Jefe quedarán necesariamente encuadrados en los niveles destacado o alto. En consecuencia, el acceso a la categoría de Mando de un TMA, que provenga de un nivel básico de competencia, conllevará el reconocimiento de un nivel destacado de competencia.

- SUSTITUCIÓN DEL "PLUS DE TMA" POR EL "PLUS DE COMPETENCIA"

Este nuevo ordenamiento laboral conlleva la necesaria adaptación del plus de TMA de acuerdo con el nivel de competencia, para lo que se crea el plus de competencia, que sustituye al Plus de TMA.

Se modificará el Artículo 148 CC:

Plus de Competencia grupo de Técnico de Mantenimiento Aeronáutico

Se establece un nuevo Plus para el grupo de Técnico de Mantenimiento Aeronáutico que, en atención a las nuevas circunstancias que se contemplan en el Nuevo Ordenamiento Laboral, sustituye al actual Plus de Técnico de Mantenimiento Aeronáutico.

El fundamento de este nuevo plus se asienta en la valoración de la función desempeñada por el TMA, de acuerdo al nivel de competencias que tenga asignado en cada momento. Dicho Plus se abonará, en 12 pagas:

Niveles de Competencia:

- Básico: 145€
- Destacado: 215€
- Alto: 341€

Los T.M.A. Jefes de nivel 13 o superior percibirán en concepto de plus de Competencia la cantidad correspondiente al nivel destacado o alto de competencia que tengan reconocido en cada momento.

- RÉGIMEN TRANSITORIO

Se crea un régimen transitorio de aplicación a los actuales TMA contratados.

Dicho régimen transitorio se articula en los siguientes pasos:

i. Carrera profesional

- **Inclusión de una Disposición Transitoria XXX:**

Ambas partes reconocen los sacrificios soportados por la plantilla de TMA existente a la fecha de firma del presente 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 experimentado.

En atención a ello, se establecen a favor de los TMA con la categoría de Ejecución-Supervisión, con contrato en vigor con la Compañía a la fecha de la firma del presente Convenio y de los trabajadores que hubieran mantenido una relación laboral de carácter temporal entre el 1 de enero de 2013 y la fecha de la firma del presente Convenio, las siguientes disposiciones como garantía "ad personam":

- Se reconoce el nivel alcanzado hasta dicha fecha 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 firma del Convenio tengan un nivel igual o inferior al nivel máximo correspondiente en atención a la función desempeñada, 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 al respecto 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

ii. Plus de TMA adecuación nuevo plus de Competencia:

- Inclusión de una Disposición Transitoria XXXX:

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.

iii. Plus de especial contenido (PEC):

- Inclusión de una Disposición Transitoria XXXX:

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

iv. Plus de Función de Supervisión

- Inclusión de una Disposición Transitoria XXXX:

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.

• IMPLANTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA

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 el epígrafe "e) Régimen Transitorio" de este documento, 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 31/12/2015 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

- o 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 31/12/2015 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.

• COMISION DE SEGUIMIENTO

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.

Asimismo, 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.

ANEXO 2: NOL ADMINISTRATIVOS

1) NUEVOS NIVELES DE ACCESO

Se incrementa en 3 años el tiempo de permanencia en los niveles 1C, 1A y 3, de forma que el tiempo total de permanencia en los mismos queda como sigue:

NIVELES ENTRADA	TIEMPO PERMANENCIA
1 C	2 años
1 A	2 años
3	3 años

2) CARRERA PROFESIONAL

Con efectos desde la firma del XX Convenio Colectivo, los Agentes Administrativos no podrán progresar más allá del Nivel 7.

3) RÉGIMEN TRANSITORIO

Se crea un régimen transitorio de aplicación a los actuales Agentes Administrativos contratados 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 presente Convenio, a través de la inclusión de una **Disposición Transitoria** con el siguiente texto:

No obstante lo anterior, ambas partes reconocen los sacrificios soportados por la plantilla de Administrativos existente a la fecha de firma del presente 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 actuales Agentes Administrativos contratados 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 presente Convenio, las siguientes disposiciones como garantía ad personam:

- *Se reconoce el nivel alcanzado hasta dicha fecha aun cuando sea superior al fijado como máximo en este nuevo ordenamiento.*
- *Se reconoce la posibilidad de que, con carácter extraordinario, dichos Administrativos puedan cambiar hasta un máximo de un nivel adicional a aquel que tuvieran reconocido, en virtud del apartado anterior.*

No obstante lo anterior, aquellos Administrativos que a la firma del Convenio tengan un nivel igual o inferior al nivel máximo de progresión, en virtud del sistema de cambio de nivel establecido en este convenio, podrán alcanzar hasta 2 niveles por encima de dicho nivel máximo.

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.

ANEXO 3: NOL AGSAS

1) INCREMENTO TIEMPO PERMANENCIA NIVELES

Se incrementan dos años el tiempo de permanencia en los niveles 1D y 1B, con un año de permanencia adicional en cada uno, de forma que el tiempo total de permanencia en los mismos queda como sigue:

NIVELES	TIEMPO PERMANENCIA
1D	2 años
1B	2 años

2) CARRERA PROFESIONAL

Con efectos desde la firma del XX Convenio Colectivo, los Agentes de Servicios no podrán progresar más allá del Nivel 5.

3) RÉGIMEN TRANSITORIO

Se crea un régimen transitorio de aplicación a los actuales Agentes de Servicios Auxiliares contratados y a los que hubieran mantenido una relación laboral de carácter temporal entre el 1 de enero de 2012 y la fecha de la firma del presente Convenio, a través de la inclusión de una **Disposición Transitoria** con el siguiente texto:

No obstante lo anterior, ambas partes reconocen los sacrificios soportados por la plantilla de AGSA existente a la fecha de firma del presente 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 actuales Agentes de Servicios Auxiliares contratados y a los que hubieran mantenido una relación laboral de carácter temporal entre el 1 de enero de 2012 y la fecha de la firma del presente Convenio, las siguientes disposiciones como garantía ad personam:

- *Se reconoce el nivel alcanzado hasta dicha fecha 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 AGSAS puedan cambiar hasta un máximo de un nivel adicional a aquel que tuvieran reconocido, en virtud del apartado anterior.*

No obstante lo anterior, aquellos AGSA que a la firma del Convenio tengan un nivel igual o inferior al nivel máximo de progresión, en virtud del sistema de cambio de nivel establecido en este convenio, podrán alcanzar hasta 1 nivel por encima de dicho nivel máximo.

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.