ANEXO I

PREACUERDO XXIII CONVENIO COLECTIVO TIERRA (13/02/2026)

VIGENCIA

El XXIII Convenio Colectivo para el personal de Tierra tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

XXII CONVENIO COLECTIVO

1. PAGO ÚNICO EXTRAORDINARIO NO CONSOLIDABLE

El Grupo Iberia durante el 2022 (excluyendo los trimestres impactados todavía por las limitaciones a la movilidad generadas por el COVID), así como durante todo el 2023 ha alcanzado unos resultados altamente satisfactorios, por encima de los objetivos inicialmente marcados, tanto desde un punto de vista financiero, como operativo.

Se acuerda el abono por parte de Iberia de un pago único extraordinario y de carácter no consolidable que se abonará en un pago que se realizará no más tarde del 1 de abril de 2026.

Dicho pago único será el equivalente al importe de la paga extra de diciembre de 2023 revalorizada en 2,5% y será abonable a todos los trabajadores activos en la compañía a fecha 31 de diciembre de 2023.

2. INCREMENTO SALARIAL CONSOLIDADO

A partir del 1 de enero de 2025, la masa salarial de 2025 se incrementará en el 2,5% sobre la tabla salarial de 2024.

A partir del 1 de enero de 2026, la tabla salarial de 2026 se incrementará en el 0,86% sobre la tabla salarial de 2025 correspondiente a la cláusula del IPC del XXII CC Tierra. Siendo el IPC de diciembre de 2025 del 2,9%, y la suma de IPC acumulado del 2022 al 2025 de 15,37% y en caso de que la previsión de subida salarial correspondiente a 2025 fuera 2,5%, el incremento salarial acumulado sería del 13,65% (pendiente de publicación de resultados de 2025). Si finalmente esta previsión se cumple, como el IPC acumulado está en la franja del 13,5% al 16%, la diferencia por tramo del IPC acumulado sería de un 50% y, por tanto, el incremento sería un 0,86%.

Se abonará el 2,5% en concepto de atrasos correspondientes al 2025 con las tablas vigentes a 1 de enero de 2025 (según la estimación realizada a la fecha actual, pendiente de los resultados de IAG en febrero de 2026).

3. PAGO ÚNICO NO CONSOLIDADO

Se abonará un pago único no consolidado de 1,85% de la masa salarial correspondiente al 2025 (según la estimación realizada a la fecha actual, pendiente de los resultados de IAG en febrero de 2026).

Adicionalmente, se abonará la cantidad correspondiente a la cláusula del IPC del XXII CC Tierra, establecido en el artículo 154. A modo de ejemplo, con las suposiciones anteriores, en aplicación del artículo 154 del XXII CC Tierra sería de 5,8M€. Este pago se repartirá, conforme a los criterios que se establezcan con el Comité Intercentros según el XXIICC Tierra.

Los conceptos anteriores se abonarán en el mes de abril de 2026.

XXIII CONVENIO COLECTIVO

1. INCREMENTO SALARIAL CONSOLIDADO

A partir del 1 de enero de 2026, la tabla salarial de 2026, indicada en el párrafo segundo del apartado 2 anterior, se incrementará, en un 1,15%.

Para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 con efectos del 1 de enero de cada año, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado de acuerdo con la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS del Grupo IBERIA en cada uno de los años.

EBIT/Ingresos del Grupo IBERIA	% incremento sobre Masa Salarial consolidado
<0% (Inferior a 0%)	0,00%
0% - <2,5% (Igual o superior a 0% e inferior a 2,5%)	0,50%
2,5% -<5% (Igual o superior a 2,5% e inferior a 5%)	1,30%
5,0% -<7,0% (Igual o superior a 5% e inferior a 7%)	1,45%
7,0% -<10,0% (Igual o superior a 7% e inferior a 10%)	1,70%
10,0% - <12,0% (Igual o superior a 10% e inferior a 12%)	2,0%
>=12,0% (Igual o superior a 12%)	2,5%

Adicionalmente, para los años 2026, 2027, 2028 y 2029, en el caso de que el EBIT/INGRESOS del Grupo IBERIA sea superior o igual al 12%, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado de acuerdo con la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea en cada uno de los años.

EBIT/Ingresos Línea Aérea	% adicional sobre Masa Salarial consolidado
>=12,0% -<13,0% (Igual o superior a 12% e inferior a 13%)	+0,5%
13,0% - <14,0% (Igual o superior a 13% e inferior a 14%)	+0,75%
14,0% -<15,5% (Igual o superior a 14% e inferior a 15,5%)	+0,85%
>=15,5% (Igual o superior a 15,5%)	+1,0%

En el caso de que la rentabilidad media de la Línea Aérea del Grupo IBERIA medida en EBIT/Ingresos, durante tres de los cuatro años recogidos en el apartado anterior (2026, 2027, 2028 y 2029) fuese igual o superior a 16% se procederá a un incremento salarial consolidado adicional de un 1% con efectos de 1 de enero de 2030.

Si dicha rentabilidad media se obtuviese durante los citados cuatro años, el incremento salarial consolidado adicional será de un 1,5% con efectos de 1 de enero de 2030. A estos efectos, se entenderá que no es necesario que se obtenga dicho resultado durante los citados tres o cuatro años, siendo suficiente con que la media del EBIT/Ingresos de la Línea Aérea del Grupo IBERIA durante los tres años con mejores resultados sea igual o superior a 16% o la media total de los cuatro años sea igual o superior al 16%.

Se faculta a la Dirección de la Compañía y a los Representantes del Comité Intercentros para que establezcan la distribución del importe global resultante de las revisiones salariales anteriores que, en su caso, corresponda aplicar, incorporándose el resultado de dicha distribución a las tablas salariales y conceptos retributivos que se vean afectados y que formarán parte integrante del XXIII Convenio Colectivo de Tierra.

1.1. Incremento salarial Consolidado garantizado

Si, en 2029 no correspondiese un incremento salarial consolidado de al menos un 2 % en ese año, se realizará un incremento salarial consolidado, no sujeto a resultados, adicional al que corresponda, equivalente a la diferencia entre un 2 % y la subida salarial consolidada alcanzada en ese año en virtud de los resultados obtenidos, con efectos de 1 de enero de 2029. Esta garantía se aplicará también en el supuesto en el que no se consiga en el año 2029 ninguna subida salarial consolidada en virtud de resultados obtenidos. Finalizada la vigencia

pactada para el presente Convenio, de no haber conseguido la suscripción de un nuevo convenio, durante el año 2030 exclusivamente se aplicará una revisión salarial consolidada en los mismos términos pactados para los años 2026, 2027, 2028 y 2029.

Se suprime la garantía de capacidad adquisitiva del artículo 154 del XXII Convenio Colectivo de Tierra.

2. PAGO ÚNICO NO CONSOLIDADO

Para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 el sistema anual de participación en beneficios vendrá determinado por la ratio EBIT/INGRESOS del Grupo IBERIA por el que se abonará, en su caso, una cantidad no consolidable, conforme a la siguiente escala:

EBIT/Ingresos del Grupo IBERIA	% Sobre Masa Salarial (pago único no consolidado)
<0% (Inferior a 0%)	0,00%
0% - <2,5% (Igual o superior a 0% e inferior a 2,5%)	0,50%
2,5% -<5% (Igual o superior a 2,5% e inferior a 5%)	1,25%
5,0% -<7,0% (Igual o superior a 5% e inferior a 7%)	1,75%
7,0% -<10,0% (Igual o superior a 7% e inferior a 10%)	1,75%
10,0% - <12,0% (Igual o superior a 10% e inferior a 12%)	1,75%
>=12,0% (Igual o superior a 12%)	1,85%

Adicionalmente, para los años 2026, 2027, 2028 y 2029, en el caso de que el EBIT/INGRESOS del Grupo IBERIA sea superior o igual al 12%, se procederá, en su caso, a abonar un "pago único no consolidado adicional" de acuerdo con la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo IBERIA, en cada uno de los citados años, según lo establecido a continuación.

Tabla pago único no consolidado adicional

EBIT/Ingresos Línea Aérea	% Sobre Masa Salarial (pago único no consolidado adicional)
>=12,0% -<13,0% (Igual o superior a 12% e inferior a 13%)	+0,15%
13,0% - <14,0% (Igual o superior a 13% e inferior a 14%)	+0,65%
14,0% -<15,0% (Igual o superior a 14% e inferior a 15%)	+1,15%
15,0% -<16,5% (Igual o superior a 15% e inferior a 16,5%)	+1,65%
16,5% -<19,0% (Igual o superior a 16,5% e inferior a 19%)	+2,15%
>=19,0% (Igual o superior a 19%)	+2,65%

***En la Dirección de Motores, en 2026 y 2027, se reducirán las franjas de EBIT/INGRESOS de la tabla anterior en 6,1 puntos porcentuales y en 2028 y 2029, en 5,6 puntos porcentuales. El cálculo se realizará sobre la cuenta de "Pérdidas y Ganancias" del negocio de Motores de la actividad generada por todos los motores CFM56, PW1100 y V2500 producidos cada año durante la vigencia de este acuerdo.*

El abono de este "pago único no consolidado adicional" estará condicionado a la consecución de los siguientes indicadores de desempeño operativo en IBERIA, en cada uno de los años citados, con las siguientes premisas:

- Los indicadores en torno a los cuales se establecerán los objetivos a conseguir serán: puntualidad de compañía (OTP), nivel de satisfacción de los clientes (NPS) y un indicador específico (KPI) de cada Dirección.
- Se atribuye a cada uno de estos indicadores (KPI) un peso concreto sobre el total de la cantidad a abonar.

KPI	% sobre el total a abonar
OTP	50%
NPS	30%
KPI Específico de cada área	20%

- El objetivo de puntualidad (OTP) será de un 88% en cada uno de los años.
- El objetivo de nivel de satisfacción de los clientes (NPS) aplicable cada año será fijado por la Compañía de manera anual según lo establecido con carácter general para toda la Compañía en su plan financiero realizado para cada año.
- Los objetivos específicos de cada área son:
    - Para el área de hangar de mantenimiento pesado, el indicador es el Slippage ("desviación", esto es, el tiempo en el que se retrasa la revisión respecto de lo inicialmente planificado) y su objetivo será del 20% en 2026, y para 2027, 2028 y 2029 según el plan de producción que se defina año a año.
    - Para el área del negocio de Motores, el indicador para 2026 es la producción de Motores/semana y su objetivo será de 3,9 motores producidos, y para 2027, 2028 y 2029 según el plan de producción que se defina año a año.
    - Para el área de Talleres, el indicador es el OTP y su objetivo será del 90% para el 2026, y para 2027, 2028 y 2029 según el plan de producción que se defina año a año.
    - Para el área de Mantenimiento en Línea, el indicador es el OTD y su objetivo será del 98%, y para 2027, 2028 y 2029 según el plan de producción que se defina año a año.
    - Para el personal de Oficinas, el indicador es el NFCASK aplicable cada año y su objetivo será fijado por la Compañía de manera anual según lo establecido con carácter general para toda la Compañía en su plan financiero realizado para cada año.

La evaluación de la consecución de los objetivos y el cálculo correspondiente de su pago se realizará para cada indicador individualmente, de modo que no será necesaria la consecución de la totalidad de los objetivos para que se produzca el abono de la parte correspondiente al indicador o a los indicadores cuyo objetivo se haya alcanzado.

En el caso de que durante, al menos, tres de los cuatro años recogidos en este apartado (2026, 2027, 2028 y 2029) se hubiese alcanzado un nivel de rentabilidad

media de EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo IBERIA de, al menos, un 16,5% y, además, se hubiese alcanzado en tres de los cuatro años la consecución de los indicadores operativos de desempeño (KPI) recogidos más arriba se abonará un "pago único no consolidado adicional" de un 4% en 2030.

En el caso de que durante, al menos, tres de los cuatro años recogidos en este apartado (2026, 2027, 2028 y 2029) se hubiese alcanzado un nivel de rentabilidad media de EBIT/INGRESOS del negocio de Motores del Grupo IBERIA de, al menos, un 9,5% y, además, se hubiese alcanzado en tres de los cuatro años la consecución del indicador operativo de desempeño (Motores/semana) recogido más arriba se abonará un pago único no consolidado adicional de un 4% en 2030.

Si lo indicado anteriormente se hubiese conseguido en los cuatro años señalados anteriormente, el "pago único no consolidado adicional" a abonar será de un 4,25%.

A estos efectos, se entenderá que no es necesario que se obtenga dicho resultado durante los citados tres o cuatro años, siendo suficiente con que la media del EBIT/Ingresos de la Línea Aérea del Grupo IBERIA durante los tres años con mejores resultados sea igual o superior al 16,5% o la media total de los cuatro años sea igual o superior a 16,5%. A estos efectos, se entenderá que no es necesario que se obtenga dicho resultado durante los citados tres o cuatro años, siendo suficiente con que la media del EBIT/Ingresos del negocio de Motores del Grupo IBERIA durante los tres años con mejores resultados sea igual o superior al 9,5% o la media total de los cuatro años sea igual o superior al 9,5%.

Respecto a la consecución de los indicadores, en caso de que no se alcanzase el cien por cien de consecución de los mismos, pero sí parte de ellos, se abonará la parte correspondiente según la ponderación de cada indicador sobre el total, siempre y cuando se cumplan el resto de los requisitos previos (referencias al EBIT/INGRESOS del Grupo Iberia y de la Línea Aérea del Grupo Iberia). A estos efectos se entenderá que no es necesario que se obtenga el resultado fijado durante los citados tres o cuatro años, siendo suficiente con que la media de los tres años con mejores resultados en cada objetivo, medidos a nivel individual, sea igual o superior al objetivo medio fijado para cada uno de ellos para esos tres años o la media total de los cuatro años sea igual o superior al objetivo medio fijado para cada uno de los indicadores en esos cuatro años.

Se faculta a la Dirección y a los Representantes del Comité Intercentros para acordar el reparto individual a cada trabajador.

2.1. Incremento salarial NO Consolidado garantizado

Si en 2029 no correspondiese un pago único no consolidado de al menos un 1,85% por la ratio EBIT/Ingresos del Grupo IBERIA obtenido en ese año, se realizará un pago único no consolidado, adicional al que corresponda y no sujeto a resultados, equivalente a la diferencia entre un 1,85% y el pago único no consolidado conseguido por la ratio EBIT/Ingresos del Grupo IBERIA obtenido. Esta garantía aplicará también en el supuesto en el que no se consiga en el año 2029 ningún pago único no consolidado en virtud de los resultados obtenidos por el Grupo IBERIA.

Las cantidades resultantes de la aplicación de lo anterior, que no serán consolidables, se harán efectivas a los 30 días siguientes a la aprobación de los resultados de cada año por los órganos sociales correspondientes, incluyendo éstos el impacto de la aplicación de lo expuesto previamente. Finalizada la vigencia pactada para el presente Convenio, de no haber conseguido la suscripción de un nuevo convenio, durante el año 2030 se aplicará lo

previsto en los párrafos previos respecto al pago único no consolidado, en los mismos términos pactados para los años 2026, 2027, 2028 y 2029.

2.2. Pago único no consolidado extraordinario

Se abonará un pago único no consolidado extraordinario calculado sobre la paga extra de diciembre de 2025 con la actualización del 2,5%, a los trabajadores en activo a 31 de diciembre de 2025, que se abona de manera graciable por parte de la empresa con motivo de la negociación.

A) CALENDARIO PREVISTO ABONOS

Concepto	mar-26	abr-26	may-26	jun-26	jul-26	agosto-26 - nov-26	dic-26
Nómina marzo	05/03/2026						
Pago único extraordinario (Dic 2023 + 2,5%)	30/03/2026						
Regularización Loreto	30/03/2026						
15ª paga 2025		07/04/2026					
Pago único extraordinario (Dic 25 + 2,5%)		15/04/2026					
Atrasos 2,5% C y 1,85% NC de 2025		30/04/2026					
Nómina abril		30/04/2026					
Nómina mayo			30/05/2026				
Nómina Junio				30/06/2026			
Extra julio					15/07/2026		
Nómina Julio					30/07/2026		
Nómina agosto						30/08/2026	
Nómina sept						30/09/2026	
Nómina Oct						30/10/2026	
Nómina Nov						30/11/2026	
15ª paga 2026							05/12/2026
Extra dic							15/12/2026
Nómina dic							30/12/2026

B) TABLAS SALARIALES

a. Nueva estructura del SALARIO BASE

A partir del 1 de enero de 2027, se establece un nuevo régimen de salario base, que sustituirá al previsto en el XXII Convenio Colectivo, conforme a la regulación que se establecerá en el XXIII Convenio Colectivo y a las tablas salariales recogidas en el Anexo correspondiente.

Este nuevo salario base simplificará el sistema actual de nóminas al mismo tiempo que supondrá un incremento del sueldo base del XXII Convenio Colectivo, al agrupar diferentes conceptos (sueldo base, gratificación adicional, prima de productividad, complemento transitorio y plus de asistencia) y se abonará en 15 pagas.

Este nuevo régimen, no implicará un incremento de la masa salarial ni generará costes adicionales distintos de los expresamente previstos y acordados en el convenio colectivo, ni supondrá una merma retributiva de lo que las personas trabajadoras venían percibiendo hasta el momento de implantación del nuevo salario base.

Sobre las propuestas analizadas en las reuniones de la Comisión Negociadora, las partes firmantes de este preacuerdo se comprometen a analizar y a consensuar el modelo final de aplicación antes de la redacción del texto articulado del XXIII Convenio Colectivo, teniendo en cuenta los cambios que el nuevo sistema conlleve sobre los posibles artículos afectados del texto articulado.

b. Publicar Tablas Salariales separadas por colectivo

i. Separadas para los 4 colectivos: Administrativos, TMA, GSGT y SOMA.

ii. Adicionalmente, publicar Salario Base y pluses fijos adyacentes por colectivo y nivel (Incentivo GSGT, plus área, AQCESS, Licencia Certificadores y nuevo Plus SOMA).

c. Plus adicional y Plus Asistencia

A ambos pluses se les aplicará la revisión salarial del XXII Convenio Colectivo y, las cantidades resultantes se incrementarán en 9€ cada uno de ellos.

3. ABONO DE HABERES

Se cambiará el actual sistema de abono de haberes, de manera que se pagará a mes vencido en vez de por adelantado. El abono de la nómina se realizará el último día hábil de cada mes.

Con la implantación de este sistema en abril de 2026 la empresa garantizará un anticipo equivalente a una mensualidad ordinaria a aquellas personas que no tengan cubierto el

importe de su nómina habitual (por ejemplo, las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada y/o las personas trabajadoras que no hayan generado la 15ª paga o no lo hayan hecho de manera completa).

El ciclo de nómina en lo que se refiere a los conceptos variables se cerrará el día 20 de cada mes, de manera que hasta ese día se percibirán las retribuciones de las variables efectivamente realizadas hasta esa fecha.

A partir del 1 de enero de 2027 y previa petición de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a percibir de manera prorrateada en 12 pagas las gratificaciones extraordinarias de los meses de julio y diciembre, si así lo desea. No podrá modificarse la opción elegida hasta transcurridos 2 años desde la fecha de petición anterior y siempre será por años naturales completos.

Respecto a la Gratificación de fin de ejercicio, a partir de diciembre de 2026, esta gratificación se hará efectiva no más tarde del día 5 del mes de diciembre del mismo ejercicio que se cierra.

4. REVALORACIÓN DIETA DE COMIDA

Con fecha de efectos de la firma del XXIII CC se incrementa en 1 euro la dieta de comida contemplada en el artículo 127 del XXII CC, que absorbe el importe correspondiente a la revisión salarial de 2025.

5. LGTBI

Se acuerda la inclusión en el convenio colectivo de las medidas necesarias para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, en línea con lo ya incluido en el reciente convenio colectivo de TCP. Estas medidas abarcarán los contenidos que se exponen a continuación:

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
2. Acceso al empleo
3. Clasificación y promoción profesional.
4. Formación, sensibilización y lenguaje
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
6. Permisos y beneficios sociales
7. Régimen disciplinario

6. EVD

Se introduce un nuevo modelo de evaluación del desempeño más alineado con procesos similares ya existentes en la Compañía (EVRT de los FCC y EVRT de los GSGT), y que refleje los valores de la misma.

Las principales características del proceso son las siguientes:

i. Evaluación continuada del resultado y del rendimiento de cada persona trabajadora en su puesto de trabajo ("el qué") y las conductas, habilidades y competencias con las que ha logrado ese resultado ("el cómo").
ii. De carácter anual (vs bianual – trianual dependiendo del nivel de la tabla salarial)
iii. Se adaptarán los formularios existentes, simplificando su contenido.
iv. De aplicación a los grupos laborales de ADMINISTRATIVO y GSGT (no es de aplicación al colectivo de TMA porque disponen de evaluaciones regulatorias propias).
v. Se evaluarán competencias en escala de 1 a 6, incluyendo "el QUÉ" (resultado, contribuciones) y "el CÓMO" (como actúa o se comporta la persona trabajadora atendiendo a las competencias propias de su rol).
vi. El resultado final será una matriz de doble entrada en escala de 6. Se entenderá que no superan la evaluación, y, por lo tanto, no podrán progresar al siguiente nivel económico, las personas que se encuentren en el 1-1, 1-2, 1-3, 2-1, 3-1, 2-2, 2-3 y 3-2. Por el contrario, se considerará que tienen un desempeño extraordinario las personas que se encuentren en el 4-6, 5-5, 5-6, 6-4, 6-5 y 6-6. Los no incluidos en ninguno de los rangos anteriormente expresados, se entenderán que aprueban la evaluación
vii. En caso de no superar la evaluación un año se llevará a cabo un plan de acción por parte de la empresa con el fin de corregir la situación.

A efectos de progresión se realizará una media, de manera que se tenga en cuenta el resultado de la evaluación de cada uno de los años que sean necesarios para el paso de un nivel económico a otro, según lo que para cada supuesto establezca en el convenio colectivo. A efectos de ubicación definitiva en la matriz de doble entrada, se considerará el redondeo con un decimal.

7. BILLETES

7.1 ACTIVOS

A partir de la fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo, el número de billetes sin reserva de plaza para el personal activo pasará de diez a doce segmentos por cupo anual.

En lo que se refiere al art. 192 del XXII CC Tierra que regula "billete con reserva de plaza de la IB49", las personas en activo del personal de Tierra podrán optar por uno de los dos sistemas que se exponen a continuación:

a) El trabajador o beneficiario que durante dos años naturales consecutivos inmediatamente anteriores, no hubiese solicitado ninguno de los doce segmentos que por cupo anual corresponden, teniendo derecho a ellos, podrán usar el mismo tercer año hasta seis segmentos tarifa gratuita con reserva de plaza de los doce que como máximo comprende su cupo anual, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 181 del XXII CC Tierra pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones.

b) El trabajador o beneficiario que durante el año natural inmediatamente anterior no hubiese solicitado ninguno de los doce segmentos que por cupo anual corresponden, teniendo derecho a ellos, podrán usar el segundo año hasta dos segmentos tarifa gratuita con reserva de plaza de los doce que como máximo comprende su cupo anual, tanto el titular como los siguientes beneficiarios: (i) cónyuge o pareja de hecho e hijos menores de 26 años que dependan económicamente del trabajador y convivan con él más 1 beneficiario; o, (ii) titular más dos beneficiarios en el supuesto de no estar casados ni tener hijos. Este derecho se puede repetir en años alternos en las mismas condiciones (02 02 02). Este derecho no resulta de aplicación a los trabajadores pasivos.

Las opciones anteriores resultan de aplicación tanto al titular como a todos sus beneficiarios una vez elegido por el titular la opción que prefiera, pudiéndose cambiar de opción cada tres años, en caso de cambio de opción, los requisitos de cómputo exigidos empiezan desde cero.

c) Se elimina la restricción de art. 181.2º del XXII CC que dice *"... la utilización de esta reserva está condicionada a que el titular tenga asignadas vacaciones reglamentarias por un periodo no inferior a 7 días laborables y que coincidan en todo o en parte con el periodo restrictivo en el que se pretenda la reserva".*

7.2. PASIVOS

1. Se modifica el art. 181.1 del XXIICC, incluyendo una regulación específica para el personal pasivo, en lo que se refiere al porcentaje de reducción que soportará la Compañía para los billetes gratuitos sin reserva (R2), en el siguiente sentido:

   A partir de la fecha de la firma del XXIII, para el personal pasivo, el porcentaje de reducción que soportará la Compañía para los billetes gratuitos sin reserva (R2) será de un 25% para los billetes de Corto y Medio Radio y de un 45 % para los billetes de Largo Radio. En el caso de los billetes con descuento sin reserva (Z2), el porcentaje que soportará la Compañía será de un 15 %.

2. Se modifica el art. 181.6º del del XXIICC, cuyo contenido queda redactado en los siguientes términos:

   Los trabajadores jubilados (las viudas y viudos) y huérfanos menores de veintiséis años de edad solteros o cualquiera que fuera su edad si se encuentran incapacitados para todo trabajo, mientras consten y figuren como pensionistas y reciban la pensión como consecuencia directa del trabajo de IBERIA, serán considerados como en activo a efectos de concesión de billetes tarifa gratuita o con las Tarifas Zonales IB Espacio Confirmado. A partir de la firma del XXIII Convenio Colectivo, la persona trabajadora en situación de pasivo (con independencia de cuándo haya adquirido esta condición de pasivo), podrá tener a su cónyuge/pareja de hecho y a un beneficiario de libre designación o en su lugar a dos beneficiarios de libre designación, sin que este último tenga que cumplir ningún requisito de parentesco.

El cambio de este artículo no afectará a los billetes emitidos por el personal pasivo con carácter previo a la fecha de la firma del presente preacuerdo.

3. Se modifica el artículo 192 del XXII CC para el personal pasivo en cuanto a sus beneficiarios y al cupo de billetes que puedan volar en los siguientes términos:
"Este derecho será también de aplicación a los jubilados, a su cónyuge/pareja de hecho y a un beneficiario de libre designación o en su defecto, a dos beneficiarios de libre designación, sin que en los casos de libre designación tengan que cumplir ningún requisito de parentesco. Para el personal pasivo y sus beneficiarios, quedará limitado el derecho a billetes con reserva a un máximo de 6 trayectos para cada uno de los dos beneficiarios (cónyuge/pareja de hecho y beneficiario de libre designación, o en su lugar a dos beneficiarios de libre designación) y entre ambos no podrán superarse en total 10 trayectos al año."

4. Se incluye en el artículo 189 del XXII CC Tierra la posibilidad de tener derecho al free nupcial al titular y su pareja, con ocasión de constituirse como pareja de hecho, a partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo XXIII.

8. CARRERA PROFESIONAL

8.1. ADMINISTRATIVOS

i. Quitar niveles de entrada actualmente asociados a una letra: 1e, 1c, 1a

ii. Niveles de entrada:

a. Nivel 1 de la tabla salarial para los que acrediten estar en posesión de un título de Bachillerato
b. Nivel 3 de entrada de la tabla salarial se reserva para quienes acrediten disponer de un título de Formación Profesional/Formación específica relevante
c. Nivel 6 de entrada de la tabla salarial se reserva para quienes acrediten disponer de un título de Formación Profesional/Formación específica relevante y experiencia

iii. Se establece un nuevo itinerario de EXPERTO comprendido entre los niveles 10 a 12 de la tabla salarial, para los puestos definidos en el mapa de puestos:

- Se entiende como progresión el paso de los niveles 10 a 11 y del 11 al 12.
- Se reserva el nivel 12 de manera excepcional.

iv. Se acuerda disponer de un mapa de puestos que habrá de compartirse con la parte social y deberá estar disponible antes del 30 de junio de 2026. Se garantizará un mínimo al inicio de 75 personas, si bien dicha cifra estará sujeta a las necesidades organizativas y productivas concurrentes.
En el caso de ser necesaria la contratación adicional de este colectivo, a igualdad de condiciones, tendrán preferencia las personas trabajadoras de Iberia respecto de los aspirantes externos, siempre y cuando cumplan los requisitos requeridos para el puesto, incorporándose por el nivel correspondiente de la matriz de puestos.

v. Revisión del actual plus de área: convirtiéndolo en un único plus de área general: de 190€ mes.

Este plus se revalorizará según la revisión salarial que corresponde al XXIICC Tierra. (Aprox. 194€)

8.2. GSGT

i. Niveles de entrada

- N12 con Grado de titulación.
- N13 con Grado y experiencia.
- N14 con Grado más Máster.
- N15 con Grado y Máster más experiencia de más de 3 años.
- N16 con Grado y Máster más experiencia superior a 6 años.

ii. Las personas trabajadoras GSGT que como consecuencia de su Evaluación de Desempeño anual (EVD) hayan tenido un desempeño excepcional en ese año (4-6, 5-5, 5-6, 6-4, 6-5, y 6-6) y dado el impacto positivo y el valor diferencial que esta excepcionalidad aportada por personas pertenecientes al grupo profesional de GSGT repercute en la Compañía:

a) Percibirán una cantidad extraordinaria y no consolidable de entre el 5% y el 10% de su salario base anual.
b) En el caso de tener un desempeño excepcional sostenido en el tiempo (mínimo 2 años), la Compañía decidirá si abona la cantidad establecida en la letra a) o por el contrario decide adelantar la progresión laboral un único nivel.

iii. Revisión salarial anual de los niveles más bajos de la tabla, de conformidad con lo siguiente:

- Nivel 12: +2.750€
- Nivel 13: +2.400€
- Nivel 14: +2.035€
- Nivel 15: +1.680€
- Nivel 16: +1.388€
- Nivel 17: +1.125€
- Nivel 18: +562€

iv. Revisión del actual incentivo GSGT:

Incremento anual según el Nivel en las siguientes cantidades

Nivel	Incremento anual incentivo GSGT
12	383€
13	427€

14	485€
15	534€
16	577€
17	615€
18	695€
19	775€
20	856€
21	936€
22	1017€
23	1017€
24	1097€

El incentivo final de GSGT se corresponderá con la suma de los dos apartados anteriores 4 y 5.

Nivel	**Incentivo GSGT anual***
12	5.430€
13	5.430€
14	5.430€
15	5.430€
16	5.430€
17	5.430€
18	5.430€
19	5.430€
20	5.992€
21	6.554€

22	7.117€
23	7.117€
24	7.679€

**Estas cantidades son orientativas a expensas del resultado final aplicado a la revisión salarial.*

El incentivo final de GSGT se revalorizará según la revisión salarial que corresponda al XXII Convenio Colectivo de Tierra y, posteriormente, se incrementará el importe de la tabla anterior (orientativo a expensas de lo que resulte de la revisión salarial).

v. En cuanto a la carrera profesional general, se acuerda dejar la carrera actual como está actualmente: del 12 al 23 y con valoraciones de puesto de los grados de CT, DCT y ACT.

8.3. SOMA: Soporte Operacional Mantenimiento Aeronáutico

Se acuerda suprimir los actuales grupos profesionales de AGSA y AMA por un nuevo grupo profesional denominado SOMA "Soporte Operacional Mantenimiento Aeronáutico". Nuevo grupo profesional de SOMA cuya carrera profesional/salarial se establecerá entre los niveles de la tabla salarial 1, 2, 3, 4a y 4b.

I. Se establece como parte de la carrera profesional la progresión o salto de nivel de conformidad con los tiempos actualmente contemplados en el XXII Convenio Colectivo para esos niveles.

II. Se acuerda realizar la novación contractual al nuevo grupo profesional de los AGSAS y AMA existentes a la fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo.

III. Al personal de nuevo ingreso y al personal que se reconvierta de los grupos AMA y AGSA, que se incorporen al nuevo SOMA, se les abonará un plus equivalente al actual de AMA, que será incrementado en 25€ una vez aplicada la revisión salarial del XXII Convenio Colectivo.

IV. Así mismo y como garantía «ad personam», se reconoce la posibilidad de que, con carácter extraordinario, dichas personas trabajadoras puedan seguir progresando y promocionando, por encima del nivel reconocido, conforme a las reglas de progresión y promoción de su anterior grupo profesional, establecidas en los artículos 56 y 60 del XXII Convenio Colectivo, hasta el nivel máximo que les hubiera correspondido, según la categoría que ostentaban.

8.4. ELIMINACIÓN GRUPOS PROFESIONALES: TEMSIT; TPD; TMI; TME

Se acuerda eliminar los grupos profesionales y los puestos de trabajo de Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones (TEMSIT), Técnicos de Procesos de Datos (TPD), Técnicos Mantenimiento de Instalaciones (TMI) y Técnico de Mantenimiento de Equipos Tierra (TME) existentes a la fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo. En el caso de que a la

fecha de la firma del XXIII Convenio Colectivo existiera algún trabajador adscrito a alguno de estos colectivos se le novará al grupo laboral de administrativo.

8.5. TMA:

i. Niveles de entrada: Se eliminan los niveles de entrada 4a y 4b para la carrera profesional de TMA, y se establece en su lugar como nuevo nivel base de entrada el nivel 4 de la tabla salarial.
La entrada en la carrera profesional y tabla salarial se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Nivel 4 de la tabla salarial: Candidatos con formación profesional de grado medio o superior.
- Nivel 6 de la tabla salarial:

- Formación Profesional y especial cualificación y/o experiencia acreditada de más de 3 años.
- LMA con o sin habilitación de tipo

ii. Complemento específico para TMA con licencia y capacidad certificadora:

- Se establece un plus mensual, en doce pagas, para el personal técnico que posea una Licencia de Mantenimiento de Aeronaves EASA Parte 66 en vigor, con habilitación de tipo aplicable a alguna de las flotas mantenidas por Iberia, y que, sobre la base de dicha licencia, haya obtenido una Autorización de Perfil Funcional de Certificación y/o de Soporte B1.1/B2 emitida por alguna de las organizaciones de mantenimiento aprobadas Parte 145 (EASA, UK CAA u otras equivalentes), siempre que la mencionada autorización se encuentre en estado activa, y el Técnico de Mantenimiento Aeronáutico que la posea esté ejerciendo de manera efectiva y continuada las funciones derivadas de la misma.
El importe anual bruto del plus será el siguiente:

Por certificación	Importe anual bruto (€)
B1.1	2.400 €
B2	2.400 €
B1.1 + B2 (dual)	3.000 €

- En caso de que el trabajador disponga de habilitación dual (B1.1 + B2), el importe bruto mensual se abonará siempre que ejerza de manera efectiva y continuada las funciones de ambas autorizaciones.

- Este plus se dejará de abonar desde la fecha en que el Técnico de Mantenimiento Aeronáutico deje de ejercer las funciones que dieron origen al abono del mismo, ya sea porque la autorización no esté activa, haya sido retirada, suspendida o no resulte necesaria para las funciones que realiza efectivamente.

Para el personal actual de cualquier grupo profesional, la titulación oficial exigida para el cambio de nivel tendrá que ser una titulación de las requeridas por la empresa, y deberá ser necesario ocupar un puesto que requiera dicha titulación.

9. ESPECÍFICAS PARA LAS ÁREAS DE MANTENIMIENTO

9.1. 4º TURNO:

Al objeto de afrontar la estacionalidad en el área de Mantenimiento Pesado, se establece un grupo de trabajo de rotación de alta intensidad, cuya participación será **voluntaria** y sujeta a criterios técnicos y operativos, con adscripción por temporadas definidas anualmente.

- Cada temporada se establecerá un número mínimo y máximo de personal requerido, en función de la carga de trabajo prevista y las necesidades del área.
- Dicho grupo de trabajo dispondrá de un patrón de cuadrante específico que incluye los días de cierre que se pacten de manera anual con turnos de hasta 12 horas, en el que se reflejará la prestación de servicios todos los fines de semana y festivos (fines de semana de 4 días y de 3 días alternos), además de aquellos días laborables que sean asignados al patrón en cada temporada. Este grupo de trabajo será objeto de análisis en el correspondiente proceso de revisión anual de cuadrantes
- Las libranzas adicionales que pudieran generarse como consecuencia de la acumulación de horas en aplicación de esta medida, se programarán en periodos y/o jornadas de baja actividad/producción.
- De no cubrirse las necesidades de la empresa con el número de personas voluntarias que lleguen a presentarse para cada temporada, la Compañía podrá contratar nuevo personal externo para la cobertura de dichas necesidades, en las mismas condiciones laborales actuales para el 4º turno siempre respetando las 1.712 horas de jornada anual establecida en el Convenio Colectivo de Tierra.

9.2. CESIÓN DE MOVIMIENTO DE 7 DL AL VERANO:

La empresa podrá reservarse la posibilidad de trasladar a la temporada de baja actividad hasta **7 libranzas adicionales** inicialmente programadas respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas y el descanso semanal legalmente establecidos. Cada libranza completa movida se abonará al precio de la hora de la BH sin que compute de la misma. En todo caso, el movimiento de estas 7 libranzas no podrá ser de los 18 festivos anuales

El movimiento de estas libranzas se concretará en el mismo momento que el resto de las libranzas que actualmente están comprendidas en el convenio colectivo.

El momento de pago de estas libranzas será en la nómina siguiente a la fecha que haya sido comunicada al trabajador.

Dichas 7 libranzas adicionales se identificarán en el cuadrante anual.

Esta medida de movimiento de hasta 7 días de libranza, la Compañía podrá aplicarla en otras áreas no estacionales de mantenimiento cuando existan necesidades productivas que así lo determinen.

9.3. BOLSA DE HORAS REFORZADA:

Se elimina la actual herramienta de cesión de días libres (art. 101 XXII CC) y en su lugar se acuerda incluir en la actual medida de flexibilidad de bolsa de horas un tercer "tramo o itinerario" que comprenderá la posibilidad de incrementar la jornada en hasta 11 días (88 horas) al año por cada trabajador que solicite de manera voluntaria su adhesión a este nuevo sistema de bolsa de horas reforzada tal y como se detalla a continuación:

i. Será de aplicación obligatoria a todos los trabajadores sujetos a la bolsa de horas llegar hasta un máximo de 110 horas en cómputo anual.

ii. No obstante lo anterior, la bolsa de horas podrá ser de un máximo de 150 horas en cómputo anual para quienes se adscriban al sistema especial de flexibilidad reforzada. Estas horas se compensarán con carácter general con el decremento del mismo número de horas en dicho período, o viceversa.

iii. Asimismo, la bolsa de horas podrá ser de un máximo de 170 horas, para los trabajadores que soliciten voluntariamente su adscripción al sistema especial de flexibilidad reforzada y acepten, no compensar con decremento de jornada hasta un máximo de 88 horas de incremento de jornada (por días completos) en cómputo anual por bolsa de horas, y se establece una retribución de **53,90€** la hora cedida de jornada para el colectivo de TMA cuando la empresa así se lo requiera en función de sus necesidades productivas.

Con carácter adicional a lo establecido en art. 99.7 g) del XXII CC Tierra que regula la competencia de la comisión de seguimiento de Flexibilidad para garantizar la utilización homogénea de esta flexibilidad, se realizará un seguimiento específico por parte de la empresa cada 4 meses.

Para las áreas de negocio de Mantenimiento Pesado y Mantenimiento en Línea, se establece un nuevo periodo de aplicación de la bolsa de horas de conformidad con lo siguiente:

- Mantenimiento Pesado: la liquidación de la bolsa de horas se efectuará del 1 de septiembre al 31 de agosto de cada año, en todo caso se mantiene la obligación de liquidar la bolsa con un saldo de +-20 horas entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
- Mantenimiento en Línea: la liquidación de la bolsa de horas se efectuará del 1 de julio al 30 de junio de cada año, en todo caso se mantiene la obligación de liquidar la bolsa con un saldo de +-20 horas entre el 1 de mayo y el 1 de julio.

9.4. TURNOS HASTA 12H

Se acuerda dar entrada en el marco del XXIII Convenio Colectivo, a la posibilidad de realizar en las áreas de Mantenimiento turnos de hasta 12 horas.

Con el objetivo de garantizar que la aplicación de dichos turnos se realiza en todo momento con respeto absoluto a las normas y criterios contemplados legalmente, se acuerda que la nueva implantación de esta modalidad de turnos formará parte del proceso de revisión anual de los turnos tal y como se contempla en el Convenio Colectivo.

No obstante, para el área específica de Mantenimiento en Línea, se acuerda realizar un análisis y estudio detallado de la posible implantación de turnos de 10 y 12 horas en aquellas áreas donde por razones productivas puedan ser objeto de aplicación. Dicho estudio deberá compartirse con la parte social y deberá estar terminado antes del 1 de junio de 2026.

Para el área específica de Mantenimiento en Línea se acuerda realizar un análisis y estudio detallado de la posible implantación de turnos de 10 y 12 horas en aquellas áreas donde por razones productivas puedan ser objeto de aplicación. Dicho estudio deberá compartirse en la Comisión On Call, Guardias y bolsa de horas y deberá estar terminado antes del 1 de junio 2026.

9.5. TURNO FIJO NOCHE:

Se revisa el actual plus de turno FIJO de NOCHE de la manera siguiente:

- Adscripción mensual: actual 174,25€/mes.
- Adscripción anual: 300€/mes.
- Adscripción bienal: 400€/mes.

9.6. PLUS GRADO TMA

Se revisa el complemento económico establecido en el XXII Convenio Colectivo como "Plus Grado TMA" incrementándose los actuales pluses (G2, G3, G4 y G5) en las siguientes cantidades mensuales:

- Grado 2: 30€
- Grado 3: 200€
- Grado 4: 150€
- Grado 5: 150€

El Plus Grado TMA anual se revalorizará según la revisión salarial que corresponde al XXIICC Tierra y, posteriormente, se incrementará en el importe de la tabla anterior.

10. ELIMINACIÓN DE RESTRICCIONES DE CONVENIO COLECTIVO

Eliminación del límite de 650 personas excluidas del ámbito personal del convenio colectivo establecido en el art. 4 del XXII CC Tierra.

La compañía informará en la Comisión de Seguimiento del Empleo el número de novaciones contractuales individuales de trabajadores de Convenio Colectivo a Fuera de Convenio realizadas.

11. COMPETENCIAS COMISIÓN DE TELETRABAJO

Las competencias de la Comisión de teletrabajo serán, entre otras:

- Conocer las áreas de departamentos y puestos con teletrabajo.
- Análisis y seguimiento del desarrollo e implantación de la nueva política de teletrabajo.
- Valoración de las situaciones excepcionales tanto personales como productivas que requieran modificaciones sobre la política de teletrabajo vigente.

12. DESCANSO EN DOMINGOS

Se aumenta la garantía mínima de libranza contemplada en el art. 95 del XXII CC, de manera que se garantizan 4 domingos de cada 10 en las áreas de Mantenimiento. En el resto de las áreas, se garantizan 3 domingos de cada 10.

13. INCREMENTO DE RETRIBUCIÓN POR TRABAJO EN FESTIVOS ESPECIALES

A partir de la firma del XXIII CC se abonarán 100€ por cada jornada completa de 8 horas, cada día de trabajo en festivos especiales (24, 25 y 31 diciembre y 1 de enero). Los 100€ no son adicionales a la cantidad que ya corresponda aplicar al trabajo en festivo regulada en el último párrafo del art. 77 del XXII CC. Es decir, la cantidad actual de 59,49 euros más las revisiones salariales que puedan corresponder, quedarán absorbidas por la nueva cantidad de 100 euros, con efectividad de la fecha de la firma del XXIII CC.