

ACUERDO MARCO DE MATERIAS FUERA DE CONVENIO

1. REORGANIZACIÓN DE LOS DESTACAMENTOS DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA

Implica la adopción de las siguientes medidas:

(1) REGIONALIZACIÓN DE LOS DESTACAMENTOS:

Se crea la figura del jefe de región, para la coordinación de los diferentes destacamentos adscritos en su ámbito de competencia territorial

En el cuadro siguiente, se establece la división de regiones y áreas.

REGIONALIZACION					
Región	Áreas	Jefe Región	Vacaciones	Cuadrante único	On Call
NOROESTE	SCQ-LCG-VGO	X	X	X	X
	OVD		X	Por destacamento	X
ANDALUCÍA	XRY-SVQ	X	X	Por destacamento	X
	AGP-GRX-LEI-GIB		X	Por destacamento	X
NORTE	BIO-VIT-PNA-EAS-SDR	X	X	Por destacamento	X
LEVANTE	VLC	X	X	Por destacamento	X
	ALC		X	Por destacamento	X
CANARIAS	TFN-TFS-LPA-FUE-ACE-SPC	X	X	Por destacamento	X
BALEARES	PMI-MAH-IBZ	X	X	Por destacamento	X

(2) JORNADA

Se establecen como jornadas aplicables a los destacamentos, cualquiera de las modalidades que actualmente se vienen aplicando previstas en el capítulo VI del vigente Convenio Colectivo: turnos, fraccionada, especial.

Cuadrantes

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

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

Se definirá hasta un máximo de 3 temporadas por año (T1, T2 y T3), no coincidiendo necesariamente con las establecidas en Convenio Colectivo.

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

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

La empresa podrá programar jornadas fraccionadas con las interrupciones contempladas en el convenio colectivo. Con carácter excepcional, en el caso del área de LGC, SCQ y VGO, no se programarán jornadas fraccionadas con una interrupción superior a 2h a aquellos trabajadores que para su realización deban desplazarse a otro centro del área distinto al que se encuentren adscritos.

La empresa publicará con al menos un mes de antelación al comienzo de cada temporada, tanto la programación de los turnos, los cuales podrán ser reducidos por programación, como los días de "on call", respetando en todo caso el computo de la jornada anual de 1712h. El trabajador percibirá la dieta que corresponda al turno realizado, no obstante la duración de la jornada diaria que se establezca.

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

El soporte a destacamentos por incidencias en la plantilla o picos de actividad estacional se cubrirá con personal de refuerzo en comisión de servicio.

La aplicación de este sistema de trabajo junto con el servicio de -on call-, permite atender de una manera flexible la carga de trabajo, por lo que el régimen de desplazamiento de libranzas y programación adicional de días de presencia no será de aplicación en los destacamentos, siempre y cuando se mantenga el modelo planteado en este acuerdo.

Trabajo en turno fijo de noche

En aquellos Destacamentos donde pueda ser necesario el establecimiento del turno de noche (pernoctas...), se dimensionará el mismo según las necesidades demandadas por la producción.

De acuerdo con lo anterior, aquellos TMA's que al carecer de una licencia B1 no puedan realizar a lo largo del día las tareas para las que se requiere dicha habilitación, siempre y cuando se encuentren adscritos a un destacamento en el que la empresa necesite dimensionar el turno de noche, habrán de adscribirse al turno fijo de noche durante el cual puedan realizar las tareas que por su cualificación si pueden cubrir.

En este sentido, la empresa pondrá en marcha de manera inmediata este sistema de trabajo en los destacamentos de SVQ y LPA, si bien, conscientes de que las necesidades productivas son cambiantes, dicha modalidad de trabajo podrá ser requerida en otros destacamentos.

Vacaciones:

La regionalización implica que los límites de personal de vacaciones se calculan siempre sobre la plantilla global asignada al área, y su concesión estará en función de lo previsto en el Convenio Colectivo, limitándose además el número de días continuados de vacaciones en temporada alta hasta 2 semanas naturales por trabajador. En todo caso, la programación de vacaciones se llevará a

cabo antes del comienzo de cada año, con carácter previo a la publicación de los turnos, una vez publicado el cuadrante de libranzas anual.

Desplazamiento a otro destacamento:

El trabajador que, bien encontrándose en situación no presencial (on call), bien atendiendo un turno programado, deba desplazarse en su vehículo a un centro de los que conforman la región pero diferente al centro de trabajo al que se encuentra adscrito, percibirá por cada día en que efectúe dicho desplazamiento una compensación de 0,19€/km en concepto de kilometraje, así como las cantidades que por peaje y aparcamiento estén establecidas en cada momento en el caso de que se haya hecho uso de estos servicios. En cualquier caso, con independencia de que la intervención sea dentro de su jornada presencial o no, el tiempo utilizado en el desplazamiento computará a efectos de jornada.

Cuando concurren circunstancias excepcionales, el trabajador que en situación presencial tenga que desplazarse a otro destacamento de la región, podrá hacer uso de un vehículo de la empresa, siempre y cuando dicho vehículo se encuentre disponible y así lo autorice su jefatura.

(3) TRABAJOS EN SOLITARIO.

Las inspecciones diarias en los aviones de pernocta, así como la resolución de anomalías serán realizadas con la intervención de un solo TMA.

En caso de efectuarse tareas que precisen acompañamiento se llamará al TMA en situación de "on-call" o se concertará un soporte regular de un agente de servicio auxiliar, servicio que podrá ser prestado preferentemente por personal de Iberia.

(4) PACTO ON CALL

Definición.

Con el fin de garantizar la cobertura de la operación de forma que se haga un uso eficiente de los recursos y se cumpla el nivel de servicio acordado con el cliente, se establecerá un sistema de guardias "on-call" no presencial que permita cubrir 18 horas del día, dentro de las cuales se incluirá una jornada presencial de hasta 8 horas

Ámbito de aplicación.

La Empresa podrá implantar este sistema de guardia denominada "on call", con carácter obligatorio, al personal T.M.A. que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajos establecidos en territorio nacional. De este ámbito se exceptúa el personal T.M.A. adscrito a los centros de mantenimiento ubicados en Madrid y Barcelona, en los que la carga de trabajo generada por la demanda de los clientes tiene volumen suficiente para ser atendida con una plantilla sujeta a un régimen de jornada presencial.

Características básicas.

La guardia "on-call" se asignará por defecto sólo en días que el trabajador tenga jornada presencial programada. No obstante, podrá programarse en días sin jornada presencial tal y como se indica en los apartados siguientes.

1. Los días que tenga programado "on-call" y jornada presencial, ésta última estará comprendida dentro del periodo de cobertura "on-call".
2. La duración máxima de jornada presencial más "on call" estará definida por una franja de 18 horas y podrá estar comprendida entre dos días naturales. En ningún caso, el periodo on call podrá exceder de 4 horas en horario nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas, y en todo caso deberá respetarse el descanso mínimo entre jornadas.

3. El personal de guardia "on-call" estará a disposición de la empresa con un tiempo de reacción determinado en caso de llamada, que será de un máximo de 50 minutos, cuando se trate de una asistencia en el destacamento donde tenga la jornada asignada ese día.
4. El desplazamiento se realizará utilizando el vehículo propio u otro medio de transporte alternativo que le permita atender las incidencias requeridas durante todo el período que esté en situación "on call" salvo situaciones extraordinarias.
5. Para asistencias en otro destacamento diferente al del centro de trabajo al que se encuentre adscrito, es igualmente válido el sistema de guardia "on call", y el tiempo de respuesta estará en función de los medios de transporte, distancia y necesidad de servicio requerido por el cliente.
6. El tiempo invertido en los desplazamientos contabilizará a efectos de jornada de trabajo efectiva en el caso de intervenciones en centros de trabajo diferentes al suyo.
7. La programación del servicio "on-call" se realizará por parte de la empresa según necesidades de producción. La empresa decidirá en cada momento, la posibilidad de admitir entre trabajadores de un mismo destacamento, el intercambio de bloques completos de "on call" siempre que se asegure el nivel de servicio y no se pueda producir perjuicio alguno a la prestación del mismo, y en todo caso se respete los mínimos de descanso y actividad en la jornada.
8. El servicio "on-call" se programará en cuadrante por temporada con al menos 1 mes de antelación al comienzo de la temporada
9. La duración de la jornada habitual presencial puede reducirse según necesidades de producción. Por cada reducción de 8 horas completas de jornada presencial se podrá disponer de un día on-call adicional a programar en días en que haya jornada presencial o en un día libre, con un límite máximo de 20 días libres año.
10. Con el fin de compensar las horas de exceso de presencia que se puedan acumular como consecuencia de las intervenciones realizadas en situación "on call", la Empresa podrá reducir las horas de presencia de los turnos inicialmente programados a jornada completa comunicándolo al trabajador con 48h de antelación.
11. Por cada día libre en situación de "on-call" se computarán 8 horas como presenciales, no incluyendo el tiempo invertido en posibles intervenciones, que computarán como jornada adicional.
12. En caso de incidencias no programadas dentro de una temporada se podrán reasignar jornadas "on-call" de la misma manera que cambios de turno.
13. Las horas de trabajo efectivamente realizadas debido a asistencias en el horario "on-call" contabilizarán a efectos de cómputo de la jornada anual.
14. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que al finalizar el año, la jornada alcanzada por los trabajadores de los destacamentos en "on call" sea de 1.712 horas. A tal efecto, en aquellos destacamentos en los que debido a las circunstancias especiales de la actividad, la jornada presencial a programar pueda ser inferior a las 1.712 horas en cómputo anual, el defecto de jornada que medie hasta alcanzar dicho cómputo se podrán compensar con 8 horas de cada 13 horas de "on call" efectivamente realizadas. De acuerdo con este sistema, las horas de "on call" utilizadas para compensar la jornada presencial efectivamente no realizada, no serán retribuidas con la cuantía fija establecida por bloque "on call" contemplada en el apartado siguiente, percibiendo en todo caso la cantidad variable que por asistencia proceda.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

15. La empresa comunicará a la representación de los trabajadores la realización de horas por servicio on call.

16. Los servicios asignados dentro del tiempo on-call deberán completarse aún en el caso de que el tiempo de actuación supere la franja horaria definida como on-call. Las horas realizadas fuera de esta franja horaria serán compensadas con una retribución adicional equivalente al 100% del salario hora base con el incremento correspondiente por antigüedad.

Compensación económica por servicio "on call":

- ✓ Por cada bloque de hasta 7 días "on-call" el trabajador percibirá la cantidad de 150 euros. Se define bloque de trabajo como el periodo de días de trabajo continuado entre dos libranzas.
- ✓ Adicionalmente, por cada día en que se produzca una o más llamadas para asistencia en el centro productivo asignado para trabajo, se percibirá la cantidad de 30 euros.
- ✓ El importe a percibir en concepto de "on-call" es compatible con las percepciones generadas por los diferentes conceptos retributivos que correspondan por la realización de la jornada laboral habitual presencial

(5) PLANTILLA EXCEDENTE

Como consecuencia de la reorganización descrita, se produce un excedente inicial de 29 personas, que serán identificadas en base a las situaciones que se describen más adelante, y cuya selección responderá a un criterio de idoneidad de acuerdo con los siguientes requisitos mínimos:

- Capacidad certificadora adecuada al puesto
- Nivel de competencias requerido para el desempeño de las funciones.
- Capacidad para realizar las funciones asociadas al puesto según requerimiento de los servicios a prestar.
- Evaluación del desempeño actualizada a la fecha del acuerdo.

De acuerdo con lo anterior, se producen las situaciones:

1. TRABAJADORES DEL GRUPO LABORAL DE TMA:

a) La Empresa ofrecerá el ERE 72/01 en su modalidad de prejubilación, a las personas que reuniendo el requisito de edad, ocupen un puesto amortizable en los destacamentos siguientes:

- TFN: 1 (ERE 2015)
- FUE: 1 (ERE 2015)
- AGP: 1 (ERE 2014)
- LCG: 1 (ERE 2014)
- PMI: 2 (ERE 2014)

Asimismo, se formalizará la jubilación anticipada 64 años solicitada por un trabajador actualmente en situación de jubilado parcial adscrito al destacamento de AGP.

b) En los destacamentos de LPA y SVQ se identifican un total de 8 personas (5 en el destacamento de LPA y 3 en el de SVQ), que al carecer de licencia B1, no pueden realizar a

lo largo del día las tareas para las que se requiere dicha habilitación. Tratándose de dos destacamentos en los que se puede dimensionar el turno de noche, las personas afectadas habrán de solicitar su adscripción a este turno fijo durante el cual puedan realizar las tareas que su cualificación les permite.

c) En el destacamento de PMI, existen 5 trabajadores que por su cualificación (3 de procesos y 2 con licencia B2) no pueden realizar ninguno de los trabajos necesarios del destacamento en el que se encuentran. Ante esta situación, la Empresa les planteará las siguientes alternativas:

- La Empresa les ofrecerá contribuir con los gastos de formación en los que el trabajador pueda incurrir, en el caso de que adquieran el compromiso de superar las pruebas y exámenes necesarios para la consecución de la correspondiente licencia B1, en un plazo que en todo caso no podrá superar 1 año desde la firma del acuerdo.
- Alternativamente, tendrán la posibilidad de solicitar la reconversión de su actual grupo laboral de TMA por el de Agente Administrativo o AGSA, y desarrollar sus funciones acordes con su nuevo grupo laboral en el aeropuerto de PMI, dentro de la Dirección de Aeropuertos.
- Traslado voluntario a MAD o BCN, centros de mantenimiento en los que la carga y tipo de trabajo les permite el desarrollo de sus funciones de acuerdo con su cualificación

d) Por otro lado, la empresa procederá al cierre de los destacamentos de SPC, PNA, y EAS, lo que implica que las personas que actualmente se encuentran realizando sus funciones en uno de estos destacamentos (1 en SPC, 1 en PNA y 1 en EAS) habrán de reubicarse en otro destacamento.

e) Por último, como consecuencia de la reorganización apuntada, se identifican un total de 6 personas, que con carácter adicional dejan de tener trabajo en su actual destacamento:

- LPA: 1
- AGP: 1
- XRY: 1
- IBZ: 1
- ALC: 2

Ante tal situación, la Empresa plantea las siguientes alternativas:

- Traslado voluntario a MAD o BCN, o a otros destacamentos en los que la Dirección Técnica tenga puestos disponibles.
- Alternativamente, posibilidad de solicitar la reconversión de su actual grupo laboral de TMA por el de Agente Administrativo o AGSA, y desarrollar sus funciones acordes con su nuevo grupo laboral en algún aeropuerto nacional, siempre y cuando las necesidades de producción se lo permitan a la Dirección de Aeropuertos.

No obstante, dado que existen 8 personas que aun teniendo la edad de prejubilación no pueden optar a dicha situación al ocupar un puesto no amortizable, la Empresa ofrecerá a los trabajadores contemplados en los apartados d) y e) anteriores, la posibilidad de solicitar su traslado voluntario a uno de los destacamentos en los que se produzca esta circunstancia, de manera que su incorporación permita de forma simultánea la prejubilación de la persona que reúna los requisitos para ello.

A estos efectos, se relacionan a continuación los destacamentos y el número de puestos disponibles:

- TFN: 3
- VGO: 1
- PMI: 2
- MAH: 1
- BIO: 2

A estos efectos, las personas que siendo excedentes de los apartados b), c), d) y e) y estando afectadas por esta reorganización no se hubieran acogido a alguna de las alternativas anteriores, una vez finalizado el mencionado plazo, les será de aplicación una medida de baja incentivada, en virtud de la cual los trabajadores que causen baja en la empresa mediante esta modalidad, percibirán como compensación una indemnización de 45 días por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades y con un mínimo de una anualidad. Igualmente, si alguno de los excedentes incluidos en los citados apartados b), c), d) y e) optara por una medida de movilidad geográfica, tendrá un derecho preferente de retorno a su Centro de Trabajo de origen si hubiera alguna vacante de su mismo grupo laboral y cualificación.

La completa adecuación de este proceso de reorganización, necesario e imprescindible para el mantenimiento del negocio en los destacamentos, deberá estar implantado en el plazo de 2 meses a contar desde la firma del presente acuerdo.

2. TRABAJADORES DEL GRUPO LABORAL DE ADMINISTRATIVO Y AGSA:

- a) La Empresa ofrecerá el ERE 72/01 en su modalidad de prejubilación, a 2 personas del destacamento de PMI (1 administrativo y 1 AGSA) que reúnen el requisito de edad y ocupan actualmente un puesto amortizable por la Empresa.
- b) La Empresa recolocará a los 3 trabajadores de los grupos laborales de Administrativos y AGSAS restantes, en otro puesto del mismo centro de trabajo, adscritos a la Dirección de Servicios Aeroportuarios.
 - a. TCI: 1 AGSA
 - b. AGP: 1 Administrativo
 - c. VLC: 1 Administrativo

La completa adecuación de este proceso de reorganización, necesario e imprescindible para el mantenimiento del negocio en los destacamentos, deberá estar implantado en el plazo de 2 meses a contar desde la firma del presente acuerdo.

2. SUBCONTRATACIÓN DE ACTIVIDADES

Al objeto de alcanzar la rentabilidad necesaria en los negocios de Iberia, es necesario enfocar el uso de sus recursos económicos y humanos en aquellas actividades de mayor valor añadido, subcontratando las actividades no esenciales que puedan ser realizadas por un tercero de una forma más eficiente y económica.

Respecto de la subcontratación de determinados servicios en el ámbito de la Dirección Técnica, se informa a la representación de los trabajadores de las subcontrataciones que se van a abordar en la citada Dirección, con el calendario que se relaciona a continuación:

- a) Cabina de pasaje de línea: Diciembre 2014
- b) Línea APU: 6 meses
- c) Trenes: 3 meses

d) Desmontaje de Motores: 6 meses

e) Almacén de BCN.3 meses

Los trabajadores afectados por estas actividades subcontratadas serán recolocados internamente dentro de la misma Dirección de acuerdo con su grupo laboral, siéndoles de aplicación la jornada, turnos y demás condiciones que estén establecidas para esos trabajos.

A continuación se incluye el número aproximado de personas que podrían quedar afectadas por la subcontratación de las actividades o servicios, anteriormente detallados.

Gerencia	Área	TMA	AGSA
MT	Desmontaje en taller y nuevas capacitaciones en rep piezas con excedente	18	
	Cierre rep piezas de tren y nuevas capacitaciones en rep piezas con excedente	13	
	Cierre línea APU y subcontratación a HONEYWELL y nuevas capacitaciones en rep piezas con excedente	10	
Aviones/ML	Cabina pasaje completa	40	
	Almacenes BCN		17
TOTAL		81	17
		98	

En relación con cualesquiera subcontrataciones que se produzcan en la Compañía, y de conformidad con la legislación vigente, la Empresa se compromete en el ámbito de la comisión de subcontratación a proporcionar a los representantes de los trabajadores la siguiente información:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

3. PACTOS LOCALES

Las partes acuerdan que a la vista de las medidas adoptadas, los pactos locales existentes dejan de tener sentido, por lo que se procederá a la derogación de todos ellos. La derogación se llevará a cabo a la fecha de la entrada en vigor del XX Convenio Colectivo, salvo en determinados casos en los que debido a las circunstancias del aeropuerto y contenido del pacto, la derogación una vez iniciado el año puede provocar disfunciones, casos en los que mantendrán su vigencia, excepcionalmente, hasta 31-12-2014.

Se adjunta, como Anexo I, la relación de pactos locales y la fecha en que dejarán de estar en vigor.

Asimismo se acuerda corregir y erradicar las malas prácticas que de forma local se hayan podido mantener.

4. EXTERNALIZACIÓN DE LAS TERMINALES DE CARGA DE TENERIFE, LAS PALMAS Y BARCELONA

La Compañía procederá a la externalización de las Terminales de Carga de Tenerife y Las Palmas y en relación con dicho proceso ambas partes acuerdan y se comprometen a utilizar los principios y

mecanismos previstos en el Punto 10 del presente Acuerdo, en relación con los excedentes que pudieran producirse.

En relación con la Terminal de Carga de Barcelona, el proceso de externalización estará en función del resultado de los Concursos convocados por AENA para la adjudicación de los servicios de handling en el referido aeropuerto.

5. RACIONALIZACIÓN TRANSPORTE COLECTIVO

En todos los Centros de Trabajo, a excepción de la NZI, se acuerda que:

- Donde actualmente no exista el transporte colectivo, se mantendrá la cuantía que actualmente pudieran venir percibiendo los trabajadores adscritos al mismo.
- Donde actualmente exista transporte colectivo, se suprimirá el mismo percibiendo los trabajadores de dicho Centro los importes por día efectivamente trabajado en función del Grupo en que figuren encuadrados y que, a continuación, se indican:

GRUPO 1	BCN	6,95 €
GRUPO 2	PMI	6,00 €
	AGP	
	ALC	
	GRX	
	LPA	
	VLC	
	SCQ	
	OVD	
GRUPO 3	MAH	3,50 €
	ZAZ	
	TFN	
	IBZ	

Estas cantidades anulan y sustituyen todos aquellos conceptos asociados al transporte, incluido el abono o disfrute del parking.

- Respecto del Aeropuerto de Tenerife Sur, la Empresa fijará:
 - Durante la Temporada A: 10 Rutas diarias, tanto de ida como de vuelta, del Aeropuerto de Tenerife Sur al Intercambiador de Santa Cruz con una parada en el polígono industrial de Costa Sur.
 - Durante la Temporada B: 12 Rutas diarias, tanto de ida como de vuelta, del Aeropuerto de Tenerife Sur al Intercambiador de Santa Cruz con una parada en el polígono industrial de Costa Sur.

El número máximo de rutas semanal será de 70 en la Temporada A y 84 en la Temporada B. No obstante, se podrá variar el número diario de rutas siempre que no se supere el máximo semanal fijado.

Todos los turnos básicos y adicionales dispondrán de ruta. En las prolongaciones de jornada

entre las 24 horas y las 5 horas se establecerá un único servicio adicional para todos los trabajadores que hayan prolongado su jornada.

Asimismo, las partes convienen en la necesidad de analizar la situación del transporte colectivo en la Compañía, en la medida en que reconocen que constituye una importante fuente de gasto que debe adaptarse a la situación de la Compañía y, a tal fin, acuerdan la creación de un grupo de trabajo que tendrá por objeto estudiar esa cuestión y proponer soluciones al respecto.

6. CREACIÓN DE IAG GLOBAL BUSINESS SERVICES

En relación al proyecto de sinergias GLOBAL BUSINESS SERVICES, dentro del Holding IAG y con el objetivo de mejorar la eficiencia y generar ahorros y que afectará a las funciones/áreas de Tesorería, Compras, Sistemas, Administración y otros Servicios Centrales, ambas partes acuerdan y se compromete a utilizar los principios y mecanismos previstos en el Punto 10 del presente Acuerdo, en relación con los excedentes que pudieran producirse.

7. COMPROMISO DE TRANSFORMACION DE CONTRATOS DE RELEVO

Iberia se compromete a transformar en fijos de actividad continuada a tiempo completo a los trabajadores del grupo laboral TMA con contrato de relevo, incluidos en el listado que se adjunta como, Anexo II. Dicha transformación se producirá para cada uno de los trabajadores en un plazo no superior a 6 meses, a contar desde el momento en que se extinga o hubiera extinguido su contrato de relevo. En el supuesto de que el citado plazo hubiera vencido, la transformación se producirá de forma inmediata a continuación de la firma del XX Convenio Colectivo.

Por otra parte, dicho plazo de 6 meses no operará si el trabajador acepta voluntariamente incorporarse en el centro de trabajo de Barcelona, para cubrir las vacantes existentes, siendo por tanto la transformación de forma inmediata a continuación de la firma del XX Convenio Colectivo.

Con objeto de dar cumplimiento a las previsiones anteriores, Iberia ofrecerá a los trabajadores afectados la transformación de sus contratos, debiendo estos dar respuesta al ofrecimiento en el plazo de 1 mes desde que aquélla se produzca. En caso de que no se produzca la respuesta, se entenderá que el trabajador rechaza el ofrecimiento, habiendo cumplido Iberia con el compromiso adquirido.

8. BENEFICIARIOS BILLETES ZED

Realización de las gestiones oportunas para que todos los beneficiarios de billetes gratuitos o con descuento, en los términos actualmente previstos en el Convenio Colectivo, tengan igual consideración en materia de billetes ZED.

En este sentido, la Compañía recuerda que los billetes ZED responden a acuerdos bilaterales con las distintas compañías y, por consiguiente, cualquier modificación sobre este particular queda supeditada a la ulterior aceptación por parte de dichas compañías.

9. PLAN DE AHORRO EN ACCIONES DE IAG

En caso de que por parte de IAG se desarrollara un Plan de Ahorro individual y voluntario en acciones diferidas, para ser implementado en distintas Empresas del Grupo, éste será ofrecido a los trabajadores de Tierra de IBERIA OPERADORA en las condiciones que se establezcan por parte de IAG para los trabajadores de Tierra.

10. GARANTÍA DE EMPLEO

Ambas partes reconocen la existencia de causas objetivas que justifican tanto la adopción de medidas extintivas como de flexibilidad interna en relación con los excedentes de plantilla generados por las medidas contenidas en este acuerdo.

No obstante, se articulan los siguientes compromisos:

- IBERIA ofrece una garantía de empleo a favor de los trabajadores en situación de activo en la Empresa a la fecha de firma del Convenio Colectivo y hasta el fin de la vigencia pactada en el mismo (31.12.2017), y ello en el sentido indicado en los párrafos siguientes.

Para garantizar el mantenimiento del empleo a que se refiere el párrafo anterior, IBERIA se compromete a no abordar extinciones contractuales del colectivo de tierra, en el marco de un procedimiento de Despido Colectivo al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes, sin acuerdo con la mayoría de la representación social.

No será de aplicación la garantía respecto a las extinciones que se produzcan al amparo del ERE 72/01 autorizado por la Dirección General de Trabajo en Resolución de 26.12.01 y Complementarias, así como las que puedan derivarse de la aplicación del Capítulo XI del II Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra Aeropuertos (Handling) (B.O.E. nº 247 de 13.10.11), o el que lo pueda sustituir, tanto las individuales por la vía del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, como las colectivas, al amparo del ERE 35/05 autorizado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19.10.05.

No obstante lo anterior, los referidos compromisos no impedirán a la Empresa tramitar Despidos Colectivos y/o prórroga de los expedientes anteriormente referenciados, si cuenta para ello con el acuerdo de la mayoría de la representación social.

- Ambas partes reconocen la existencia de causas objetivas que justifican tanto la adopción de medidas extintivas como de flexibilidad interna en relación con los excedentes de plantilla generados por las medidas contenidas en este acuerdo.

En consecuencia se comprometen a acordar un nuevo Despido Colectivo sujeto a los siguientes principios:

- Contendrá medidas tales como prejubilaciones, bajas incentivadas, recolocación diferida u otras y todas ellas en las condiciones que las partes acuerden.
- La aplicación de las medidas se realizará bajo el principio de voluntariedad.
- Asimismo, la Empresa, al objeto de disminuir en la medida de lo posible el impacto sobre el empleo, se compromete a ofertar recolocaciones en otras áreas de la Compañía, con las modificaciones que ello conlleve en las condiciones laborales de los trabajadores, entre otras:
 - Novación a contrato de trabajo a tiempo parcial.
 - ~~No~~ Novación de contrato de trabajo con cambio de Grupo Laboral.
 - Movilidad geográfica.
- No se llevarán a cabo extinciones forzosas de contratos de trabajo salvo que, ofertada la recolocación en otro puesto de la Empresa, esta sea rechazada por el trabajador, salvo que implique movilidad geográfica. En ese caso, el trabajador que haya rechazado el puesto ofertado será considerado excedente susceptible de ver extinguido su contrato de trabajo de manera forzosa.

11. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES PENDIENTES

Ambas partes se comprometen a desistir de todas las demandas, querellas, recursos y/o denuncias pendientes en la actualidad entre las mismas.

ANEXO I

ANEXO PACTOS LOCALES					FECHA DEROGACIÓN PACTO	
NORESTE	FECHA FIRMA PACTO	MATERIA DEL PACTO (JORNADA, TRANSPORTE...)	BREVE CONTENIDO DEL PACTO	ÁMBITO APLICACIÓN (TODOS FITC, FIJI, FACTP,...)	FECHA ENTRADA EN VIGOR XX CONVENIO COLECTIVO	31-12-14
AEROPUERTO DE BARCELONA	03/02/1992	TRANSPORTE	Al personal que vive fuera de BCN, Hospitalet y Prat se les abona el parking de empleados pero no cobran transporte excepto en el turno de madrugada (1,02€)	TODOS	X	
	año 2001	JORNADA	La bolsa de horas se reduce a 4 días que se desprograman completos, no a horas.	FITC	X	
AEROPUERTO DE GRO	jun-01	JORNADA	Los trabajadores FITC por estar disponibles y ser llamados cuando programan vuelos de un día para otro cobran la clave 117 gratificación plena dedicación. Sólo queda un trabajador que la cobre ABAD MARTIN JUAN CARLOS	FIIOS		X
BALEARES-LEVANTE	FECHA FIRMA PACTO	MATERIA DEL PACTO (JORNADA, TRANSPORTE...)	BREVE CONTENIDO DEL PACTO	ÁMBITO APLICACIÓN (TODOS FITC, FIJI, FACTP,...)	FECHA ENTRADA EN VIGOR XX CONVENIO COLECTIVO	31-12-14
AEROPUERTO DE MAH	28/05/2012	TRANSPORTE	TRANSPORTE A REQUERIMIENTO: El trabajador deberá avisar cada día que desee utilizar el transporte colectivo en los turnos en que corresponda según convenio. Este acuerdo es de aplicación desde el 01/09/2012	TODOS	X	
ANDALUCÍA	FECHA FIRMA PACTO	MATERIA DEL PACTO (JORNADA, TRANSPORTE...)	BREVE CONTENIDO DEL PACTO	ÁMBITO APLICACIÓN (TODOS FITC, FIJI, FACTP,...)	FECHA ENTRADA EN VIGOR XX CONVENIO COLECTIVO	31-12-14
AEROPUERTO DE AGP	04/10/1988	Transporte	Abono del importe del transporte público a los trabajadores residentes fuera de Málaga capital, dirección Torremolinos.	FITC, FIJI, FACTP, EV	X	
AEROPUERTO DE GRX	07/06/1990 07/03/1995	Jornada	Abono de 7,21 € diarios cuando se superen los 8 movimientos de avión al día y se realicen jornadas iguales o superiores a 8 horas diarias.	FITC, FIJI, FACTP, EV	X	
	07/06/1990 07/03/1995	Jornada	Se implanta la Jornada Especial Fraccionada con carácter vinculante.	FITC	X	
AEROPUERTO DE SEVILLA	11/07/1979	Jornada	Se programan dos días de descanso a la semana continuados a los Fitc con Jornada Consolidada, variando anualmente según efecto calendario.	FITC de Jornada Consolidada		X
	Año 2.000	Jornada	Desde el año 2.000 se firma anualmente un acta con la Representación de los Trabajadores, por el que los Fitc de Jornada Consolidada disfrutan de 20 festivos al año, 10 programables por el trabajador y 10 programables por la Empresa.	Fitc de Jornada Consolidada	X	
NORTE	FECHA FIRMA PACTO	MATERIA DEL PACTO (JORNADA, TRANSPORTE...)	BREVE CONTENIDO DEL PACTO	ÁMBITO APLICACIÓN (TODOS FITC, FIJI, FACTP,...)	FECHA ENTRADA EN VIGOR XX CONVENIO COLECTIVO	31-12-14
AEROPUERTO DE VITORIA	15/07/1994	Transporte	Se abonan 4,81 € por cada desplazamiento al aeropuerto, siendo esta cantidad multiplicada por 2 en caso de 2 periodos horarios o jornada fraccionada	Todos excepto los que, por sentencia, han ganado percibir el transporte de Convenio	X	
AEROPUERTO DE BILBAO	08/11/2000	Transporte	Se abona el importe del transporte de Convenio en todos los turnos / horarios (no sólo en madrugada)	FITC y FIJIS	X	
AEROPUERTO DE SANTIAGO	21/10/1999	Permiso abonables	En relación al art. 174 se alcanza el siguiente acuerdo: 3 días laborables en ámbito provincial y autonómico cuyo recorrido supere los 70 km y 4 días laborables para el ámbito nacional	Todos	X	
CARGA	FECHA FIRMA PACTO	MATERIA DEL PACTO (JORNADA, TRANSPORTE...)	BREVE CONTENIDO DEL PACTO	ÁMBITO APLICACIÓN (TODOS FITC, FIJI, FACTP,...)	FECHA ENTRADA EN VIGOR XX CONVENIO COLECTIVO	31-12-14
Terminal Carga MAD	2011	Jornada y Absentismo	Programación Jornada y absentismo: Vacaciones, disfrute de una quincena natural del 01 Junio al 15 Septiembre. Bloques horarios para los Fijis.	Todos		X
BARAJAS	FECHA FIRMA PACTO	MATERIA DEL PACTO (JORNADA, TRANSPORTE...)	BREVE CONTENIDO DEL PACTO	ÁMBITO APLICACIÓN (TODOS FITC, FIJI, FACTP,...)	FECHA ENTRADA EN VIGOR XX CONVENIO COLECTIVO	31-12-14
MADRID-BARAJAS	22/10/2009	JORNADA	TURNOS, DL'S, CUPOS VACACIONES, CAMBIOS	FITC, FIJI, FACTP	X	

Ok Cambi

M

ca

[Handwritten signatures and scribbles]