

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**25500** *Resolución de 26 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del X Convenio Colectivo de Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima Operadora, Sociedad Unipersonal y sus tripulantes pilotos.*

Visto el texto del Acta por la que se acuerda la modificación del X Convenio Colectivo de Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima Operadora, Sociedad Unipersonal y sus tripulantes pilotos (código de convenio número 90002650011982), Acta que fue suscrita con fecha 19 de agosto de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los representantes de la sección sindical de SEPLA, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanada mediante Acta de 28 de octubre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos Colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la mencionada Acta de modificación del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos, acuerdos Colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 26 de noviembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **MODIFICACIÓN DEL X CONVENIO COLECTIVO ENTRE IBERIA LAE, SA, OPERADORA Y SUS TRIPULANTES PILOTOS**

**Artículo 3.** *Ámbito temporal.*

El presente convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2022 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, excepto para los conceptos o materias para los que se señale expresamente otra fecha distinta.

Será prorrogable por la tácita por periodos de doce meses si, con antelación mínima de dos meses a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

**Artículo 95.** *Preavisos.*

Hasta la programación del mes de diciembre de 2024, las programaciones mensuales deberán ser conocidas con 7 días de anticipación en relación al día 1 del mes a publicar.

A partir de la programación del mes de enero de 2025, las programaciones mensuales deberán ser conocidas con 14 días de anticipación en relación al día 1 del mes a publicar. Para ello se adelantarán 7 días todos los plazos de solicitudes de los procesos actuales necesarios para confeccionar la programación de los tripulantes.

Con el fin de realizar las adaptaciones necesarias en los sistemas para cumplir con lo establecido anteriormente, se acuerda un período de transición durante el cual se comunicará a los tripulantes con antelación suficiente los nuevos plazos de las diferentes solicitudes.

El preaviso mínimo para cualquier tipo de destacamento será de ocho días, más uno por mes de duración prevista del mismo. Cuando la duración prevista del destacamento voluntario se reduzca por necesidades de la Compañía, el preaviso de reincorporación a base principal será, como mínimo, de la mitad de los días previstos para su incorporación.

El preaviso mínimo para cualquier tipo de destino, inferior a dos años, será de 60 días.

El preaviso mínimo para cualquier tipo de destino, superior a dos años, será de 90 días. La aceptación de estos destinos deberá realizarse con una antelación mínima de 60 días a la fecha de inicio.

A la finalización de las situaciones de destino, inferior o superior a dos años, el preaviso mínimo de reincorporación a la base principal será el mismo que para la incorporación.

Las vacaciones y los días de recuperación anuales serán notificadas conforme a lo dispuesto en el artículo 13 bis, con dos meses de antelación.

La oferta para la realización de un Curso de Calificación deberá realizarse con una antelación mínima de 90 días.

La solicitud de licencia retribuida deberá realizarse 60 días antes del inicio del mes en el que desee disfrutarse, siempre que el hecho causante así lo permita.

## **Artículo 98.** *Programaciones.*

A efectos de programación, el Jefe de Flota o persona por él designada participará con la Unidad de Programación, con objeto de que se tengan en cuenta los problemas operativos específicos de la flota, debiendo los Comandantes comunicar a su Jefe de Flota aquellos que consideren que pueden ser de interés por estar relacionados con la seguridad, regularidad o economía de las operaciones.

Los servicios que impliquen actividad programada entre las 12,00 horas del día 24 y 24,00 horas del día 25 de diciembre, y las 12,00 horas del 31 de diciembre y 24,00 horas del 1 de enero, serán sorteados entre la totalidad de los Pilotos de las respectivas flotas, con la única exclusión de aquellos que tengan vacaciones en la segunda quincena de diciembre y que comprendan los días mencionados, o permiso sin sueldo concedido en esta misma quincena, siempre que este permiso sin sueldo sea ininterrumpido, comprenda los días mencionados y sea de 10 días de duración mínima.

Adicionalmente se sortearán los períodos semanales de imaginaria cuyo comienzo esté comprendido entre el 18 de diciembre y el 1 de enero, ambos inclusive, entre todos los Pilotos disponibles de cada flota, con la excepción de los supuestos previstos en el apartado anterior. Asimismo, quedarán también exceptuados los pilotos que sean Directivos de la Compañía (Directores, Senior Managers y Managers), tanto de la Dirección de Operaciones como de otras Direcciones de la Empresa.

El sorteo referido en los párrafos anteriores deberá realizarse con la suficiente antelación, de forma que se permita la planificación de otros servicios (Inspección, Instrucción, Comisiones de servicio, etc.).

La Compañía facilitará mensualmente a la Sección Sindical de SEPLA las programaciones de Pilotos de las diferentes flotas. Igualmente, facilitará inexcusablemente los datos fehacientes de la programación realizada mes a mes.

Las programaciones de vuelo de los Pilotos se confeccionarán diferenciando claramente los días libres de los períodos de descanso.

A tal fin, los períodos de descanso se marcarán en las programaciones con la letra «D», lo que no impide que puedan programarse actividades compatibles, en el tiempo no cubierto por el periodo de descanso, en cuyo caso se marcará solamente la actividad. Los simuladores no serán compatibles con el tiempo no cubierto por el período de descanso; por lo tanto, no podrá programarse un simulador hasta, al menos, el día siguiente a aquel en que haya finalizado el período de descanso. No obstante lo anterior, esto último no aplicará a un piloto ejerciendo labores de instructor en simulador, si éste accede voluntariamente a que el simulador se programe en el tiempo no cubierto por el período de descanso.

Los días libres aparecerán marcados con «\*», excepto los 4 mencionados en el punto a) del artículo 94 que lo harán con una «X», el día franco se señalará con una «F», los días libres adicionales con «XA» y los días libres por reducción de jornada por guarda legal con «XP».

Con objeto de preservar el día libre en su integridad, después de un día libre no se podrá programar un servicio de vuelo hasta las 10:31 horas locales del día siguiente. El día libre puede contener dentro de sí o puede absorber hasta 10:30 horas del periodo de descanso que se viene disfrutando en el momento de comenzar el mismo, puesto que, tras el día libre, se prevé un nuevo periodo de descanso de 10:30 horas, previo a otra actividad aérea. Si el periodo de descanso generado por la actividad aérea precedente supera las 10:30 horas dentro del día siguiente, ese día no se puede considerar como libre debiendo figurar como periodo de descanso, caso de no existir otra actividad compatible programada. Los periodos de descanso, posteriores a una actividad aérea, no podrán ser absorbidos por periodos de inactividad o por otras actividades que abarquen 24 horas.

Asimismo, después de un día libre no se podrá realizar un período de actividad en tierra antes de las 08,00 horas locales.

En caso de que un servicio de vuelo comience (hora de presentación o firma) antes de las 10,31 horas locales, el día anterior no podrá ser considerado como libre, debiendo figurar como período de descanso, o, en su defecto, otro servicio compatible con el del día posterior. Se entiende por servicio compatible, conforme al artículo 68 del Convenio Colectivo, el nombrado con objeto de realizar una etapa o etapas a las que sigue y/o precede un periodo de descanso.

En los vuelos cortos y medios después de una serie de servicios de cuatro días, se programará el día inmediato siguiente (quinto día) como día de descanso en la base, y posteriormente al menos un día libre u otro día de descanso para interrumpir dichas series de servicios.

En los vuelos cortos y medios, en caso de que voluntariamente el Piloto solicite la programación de una serie de servicios de cinco días, conforme a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 92, se programará el día inmediato siguiente (sexto día) como día de descanso en la base, y posteriormente al menos dos días sin actividad, que deberán ser días de descanso en la base o libres.

En los vuelos transatlánticos y/o de duración similar, al finalizar un servicio de vuelo en la base o serie de servicios, se programará inmediatamente después el período de descanso con el número de horas y noches de descanso que corresponda, entendiendo por noche a estos efectos el período de tiempo comprendido entre las 23,00 y las 07,00 horas locales. En estos supuestos, la obligación de marcar con una «D» el periodo de descanso comprende días naturales completos y también el exceso de horas sobre los mismos, siempre que no se programe otra actividad compatible en ese día.

A saber:

- 36 horas y 2 noches en cualquier caso.
- 48 horas si se han cruzado cuatro husos horarios o más.
- 72 horas si se cruzaron más de seis husos.
- 72 horas con tres noches si se han cruzado más de ocho husos.
- 72 horas en las series de servicios de 9 días.

Finalizado el periodo de descanso de acuerdo con lo dispuesto en el punto 5, apartado c) del artículo 96, podrán programarse otras actividades compatibles de tierra o de vuelo si no ha concluido la serie de servicios. El regreso a la base no exige de por sí, la programación de un día libre, ni tampoco la consideración de que haya finalizado la serie de servicios. Finalizada la serie de servicios, será preceptivo programar el día libre.

En las líneas de África Central y Austral y Oriente Próximo, después de una serie de servicios de 6 días, se programará un período de descanso de 36 horas, debiendo incluir dos noches, siendo considerado como noche a estos efectos el período comprendido entre las 23,00 y las 07,00 horas locales y posteriormente al menos un día libre. En la programación debe marcarse con una «D» el periodo de descanso, que comprende un día natural completo y el exceso sobre el mismo, salvo, en este último caso, que se programe una actividad compatible (que ha de tener en cuenta también que el día siguiente es día libre).

Cuando los medios informáticos de la Compañía lo permitan, en el caso de los Mandos y cargos de la Dirección de Operaciones, Instructores, Inspectores y Delegados Sindicales, aparecerá el porcentaje de la reducción aplicable sobre la media de la flota y función en la que operen.

Hasta la programación del mes de diciembre de 2024, las programaciones mensuales estarán confeccionadas y disponibles para los Pilotos al menos con 7 días de antelación al comienzo del mes de realización de la misma. A partir de la programación del mes de enero de 2025, las programaciones mensuales deberán ser conocidas con 14 días de anticipación en relación al día 1 del mes a publicar.

En el caso de notificación de alta, procedente de una baja por enfermedad o accidente –en los términos previstos en el artículo 51.1 del Convenio Colectivo–, el piloto se reincorporará a su programación mensual o si ésta no existiese la Compañía le podrá notificar una programación con los servicios de vuelo o instrucción que considere conveniente mediante comunicación con al menos tres días de antelación al comienzo del primer servicio fijando los días libres que le correspondan prorrateados al mes de incorporación.

Si en el momento del alta no existiera una programación libre en el mes de su flota y función, hasta que esto suceda, se le asignarán servicios sueltos con días libres entre medias notificándoselos cada uno de ellos con al menos tres días de anticipación. De forma similar, si en el momento del alta no existiera una programación de la instrucción necesaria para recobrar la operatividad del tripulante, ésta se le notificará tan pronto se haya confeccionado y con al menos tres días de antelación al comienzo de la misma.

## Artículo 132.

a) El incremento salarial consolidado para el año 2022 será de un 6,05 % sobre la masa salarial de ese año, con efectividad de 1 de enero de 2022.

El incremento salarial consolidado para el año 2023 será de un 3 % sobre la masa salarial de ese año, con efectividad de 1 de enero de 2023.

Dichos incrementos se reflejarán en las tablas salariales y demás conceptos retributivos que figuran en los anexos 1, 2, 3, 4 y 5 y Acta Aneja de este convenio, procediendo a la revisión de los mismos cuando la masa salarial de cada uno de esos años sea definitiva.

b) Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 con efectos 1 de enero de cada año, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado de acuerdo a la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS del Grupo Iberia –Iberia + Iberia Express– en cada uno de los años.

| EBIT/Ingresos                                 | % Incremento sobre masa salarial consolidado |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------|
| < 0 (Inferior a 0).                           | 0,00 %                                       |
| 0-< 2,5 (Igual o superior a 0 y menor a 2,5). | 0,50 %                                       |

| EBIT/Ingresos                                     | % Incremento sobre masa salarial consolidado |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 2,5-< 5,0 (Igual o superior a 2,5 y menor a 5).   | 1,30 %                                       |
| 5,0-< 7,0 (Igual o superior a 5 y menor a 7).     | 1,45 %                                       |
| 7,0-< 10,0 (Igual o superior a 7 y menor a 10).   | 1,70 %                                       |
| 10,0-< 12,0 (Igual o superior a 10 y menor a 12). | 2,00 %                                       |
| > o = 12,0 (Igual o superior a 12).               | 2,50 %                                       |

Adicionalmente, para los años 2024, 2025, 2026 y 2027, en caso de que el EBIT/INGRESOS del Grupo Iberia –Iberia + Iberia Express– sea igual o superior al 12 %, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado adicional de acuerdo a la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo Iberia –Iberia + Iberia Express– 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 %                                    |
| > o = 15,5 (Igual o superior a 15,5).                  | +1 %                                        |

Por el contrario, para los años 2024, 2025, 2026 y 2027, en caso de que el EBIT/INGRESOS del Grupo Iberia –Iberia + Iberia Express– sea inferior al 12 % pero no inferior al 10 %, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado adicional de acuerdo a la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo Iberia –Iberia + Iberia Express– 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 %                                     |
| > o = 13,0 (Igual o superior a 13).                    | + 0,75 %                                    |

En el caso de que la rentabilidad media de la Línea Aérea del Grupo Iberia –Iberia + Iberia Express– medida en EBIT/Ingresos, durante tres de los cuatro años recogidos en el apartado anterior (2024, 2025, 2026 y 2027) fuese igual o superior al 16 % se procederá a un incremento salarial consolidado adicional de un 1 % con efectos de 1 de enero de 2028. 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 2028. 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 % o la media total de los cuatro años sea igual o superior al 16 %.

Si en 2027 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 2027. Esta garantía aplicará también en el supuesto en el que no se consiga en el año 2027 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 2028 exclusivamente se aplicará una

revisión salarial consolidada en los mismos términos pactados para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

Se faculta a la Dirección de la Compañía y a la Sección Sindical de SEPLA en Iberia para que establezcan la distribución del importe global resultante de las revisiones salariales anteriores que, en su caso, corresponda aplicar, incorporándose a las tablas salariales y conceptos retributivos que se vean afectados y que formarán parte integrante del X Convenio Colectivo de Pilotos.

A los efectos del presente artículo, se entenderá por Grupo Iberia únicamente el compuesto por las compañías Iberia e Iberia Express. En caso de que el Grupo Iberia incorporase alguna otra compañía al grupo, la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo analizará la posible repercusión que podría tener que los resultados de esta compañía fuesen también incluidos dentro del Grupo Iberia a los efectos de este artículo, en cuanto a las revisiones salariales aquí pactadas se refiere, y valorará, en su caso, si considera conveniente su inclusión o no. En tanto en cuanto no se llegue a otro acuerdo al respecto, las referencias a resultados recogidos en este artículo se entenderán hechas únicamente a los resultados de las compañías Iberia e Iberia Express.

Con el fin de garantizar la capacidad adquisitiva de las retribuciones adquirida en este convenio, si el IPC acumulado correspondiente a los años de vigencia inicial del convenio es superior al incremento salarial consolidado acumulado realizado en ese período, y la rentabilidad media de la Compañía (EBIT/INGRESOS) del Grupo Iberia – Iberia + Iberia Express– durante ese período es igual o superior al 7 %, se realizará un incremento salarial consolidado adicional en el año 2026 conforme a la siguiente tabla cuyo desarrollo y aplicación se explica a continuación:

| % IPC acumulado 22-25 | % de la diferencia por tramo del IPC acumulado 22-25 menos el incremento salarial consolidado acumulado 22-25 |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hasta el 13,5 %.      | 100 %                                                                                                         |
| > 13,5 % ---- 16 %.   | 50 %                                                                                                          |
| > 16 % ---- 20 %.     | 25 %                                                                                                          |
| > 20 %.               | 0%                                                                                                            |

– Si el IPC acumulado 2022-2025 es menor que 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional en 2026 será: la diferencia entre el IPC acumulado 2022-2025 y el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025.

– Si el IPC acumulado 2022-2025 estuviera entre 13,5 % y 16 % y:

- Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera inferior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = (13,5 % menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 13,5 %) \* 50 %].

- Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera superior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = [(IPC acumulado 2022-2025 menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) \* 50 %].

– Si el IPC acumulado 2022-2025 estuviera entre 16 % y 20 %, y:

- Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera inferior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = (13,5 % menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) + [(16 % menos 13,5 %) \* 50 %] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 16 %) \* 25 %].

- Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera superior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = [(16 % menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) \* 50 %] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 16 %) \* 25 %].

– Si el IPC acumulado 2022-2025 fuera mayor que 20 % y:

• Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera inferior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = (13,5 % menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) + [(16 % menos 13,5 %) \* 50 %] + [(20 % menos 16 %) \* 25 %] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 20 %) \* 0 %].

• Si el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fuera superior a 13,5 %, el incremento salarial consolidado adicional será = [(16 % menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) \* 50 %] + [(20 % menos 16 %) \* 25 %] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 20 %) \* 0 %].

Asimismo, en caso de que el IPC acumulado correspondiente a los años de vigencia inicial del convenio sea superior al incremento salarial consolidado acumulado realizado en ese período y el EBIT/Ingresos del Grupo Iberia durante ese período sea igual o superior al 7 %, adicionalmente, en el año 2026 se realizará un pago único correspondiente a los años 2022 a 2025, que se calculará del siguiente modo:

a) Se sumarán las masas salariales reales correspondientes a esos años.

b) Se recalcularán las masas salariales correspondientes a esos años, dejando sin efecto los incrementos salariales consolidados aplicados según lo establecido en este artículo y aplicando sobre cada masa salarial inicial el IPC de cada uno de esos años, procediendo a la suma de las masas salariales resultantes.

c) Si el total de las masas salariales recalculadas conforme a lo establecido en el apartado (b) es superior al total de las masas salariales según lo establecido en el apartado (a), procederá un pago único igual a la diferencia entre ambas.

El reparto de dicho pago único se realizará de común acuerdo entre ambas partes.

Lo previsto en los párrafos anteriores, para garantizar el mantenimiento de la capacidad adquisitiva adquirida en virtud de este convenio, será aplicable exclusivamente para el ejercicio de 2026, en los términos indicados. En ningún caso estas previsiones serán de aplicación durante el periodo de ultra actividad del convenio.

## Artículo 138.

1. En tanto no sea modificado por norma legal, acuerdo pactado, u otra circunstancia, el régimen institucional de la Seguridad Social Complementaria y el Fondo Social de Vuelo, las partes se regirán por lo establecido en el presente convenio.

En base a lo anterior:

a) La Seguridad Social Complementaria se rige por las normas establecidas en el anexo 8.

b) El Fondo Social de Vuelo se regirá por el reglamento vigente en cada momento.

Las partes se comprometen a cotizar a este Fondo, en la misma proporción que hasta ahora y sobre la Base de cálculo que figura en el anexo 1,F).

A los efectos anteriormente citados, no procede cotización alguna para el Nivel 11.

Esta cotización supone el 4,7 por 100 para cada una de las partes sobre la Base de cálculo mencionada.

Durante el tiempo que los Pilotos entre 60 y 65 años de edad continúen en el servicio activo de vuelo se mantiene la cotización según lo indicado en los párrafos precedentes.

2. La prima del Concierto Colectivo de Vida de los Pilotos de la Compañía será abonada en un 60 por 100 con cargo a Iberia y en un 40 por 100 con cargo a los interesados.

Asimismo, los capitales actualmente asegurados se establecerán por nivel, sin modificación de la cifra actual que suponen, en función del número de pagas o de fracciones que representen, al igual que ocurre con los restantes Colectivos.

No obstante lo anterior, Iberia y SEPLA acuerdan crear una Comisión de Trabajo que estudie en profundidad las posibles modificaciones al actual sistema de prestaciones.

Una vez denunciada la póliza del vigente Concierto Colectivo de Vida, Iberia y SEPLA negociarán conjuntamente la póliza que la sustituye.

Los Pilotos que continúen en el servicio activo en vuelo entre los 60 y los 65 años de edad seguirán abonando a su cargo el 40 % de la prima que les corresponda en cada momento por su nivel y la Compañía seguirá abonando el 60 % restante. Adicionalmente, y exclusivamente por dichos Pilotos, abonará a su cargo una prima anual de 1.200 Euros por Piloto, que se destinará a asegurar la contingencia de pérdida de licencia. A partir de la fecha de cese en el servicio activo en vuelo de estos Pilotos cesará la cotización del trabajador y de la Compañía.

3. Iberia se compromete a respetar la decisión que la representación de los Pilotos adopte de mantenerse total o parcialmente en Loreto Mutua o constituir su propio Fondo Mutual, así como las condiciones económicas o normativas que se pacten, que partirán como mínimo de las existentes, sin que ello implique un coste mayor para Iberia.

4. La Compañía Iberia y los Pilotos acuerdan cotizar un 1 % cada una de las partes, sobre la base de cálculo que figura en el anexo 1,F) al Fondo Mutual constituido por los Representantes Pilotos.

Adicionalmente, la Compañía cotizará un 7,9 % sobre la Base de cálculo mencionada.

A los efectos anteriormente citados, no procede cotización alguna para el Nivel 11.

Durante el tiempo que los Pilotos entre 60 y 65 años de edad continúen en el servicio activo de vuelo, la cotización al Fondo Mutual se efectuará en los términos previstos en los párrafos precedentes.

Asimismo, la Compañía cotizará a este Fondo por los Pilotos que pasen a la situación de Reserva, durante el tiempo que se mantengan en la citada situación, en la misma proporción que por los Pilotos en activo y en los mismos términos expuestos en los párrafos precedentes. La cotización se realizará sobre la base de cálculo del nivel que tuvieran en el momento de su pase a la situación de Reserva, actualizándose la misma anualmente de acuerdo con las tablas salariales vigentes.

La cotización al Fondo Mutual será en 14 pagas al año.

En los supuestos de acceder a la jubilación antes de cumplir los 65 años de edad y hasta dicha edad se mantendrán las cotizaciones anteriormente citadas y en los términos que se contemplan para la situación de Reserva, por la póliza actualmente vigente o por cualquier otra que pueda suscribirse en un futuro.

La Comisión de Control del Fondo Mutual, compuesta por representantes designados por la Sección Sindical de SEPLA en Iberia, mantendrá el control de la Póliza y las relaciones con la Entidad Aseguradora.

5. Adicionalmente a lo establecido en los puntos anteriores, ambas partes podrán cotizar a otros Fondos Mutuales.

#### **Artículo 140.** *Edad de cese en los servicios de vuelo.*

La edad límite para el cese en los servicios de vuelo de los Tripulantes Pilotos será la de 65 años.

Lo dispuesto en este artículo es completamente independiente de las condiciones que deban cumplir los tripulantes para el disfrute de las prestaciones de la Seguridad Social conforme a las disposiciones legales vigentes.

A partir de los 55 años el Piloto podrá solicitar voluntariamente su pase a la situación de Rescisión Especial, en los términos regulados en el anexo 2.

Los Pilotos en activo en vuelo que cumplan la edad de 60 años, deberán comunicar a la Empresa, con un preaviso mínimo de 9 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de los 60 años de edad, su opción por alguna de las alternativas previstas en el anexo 2 del presente Convenio Colectivo, quedando la Empresa obligada a aceptarlo, salvo si se excede el cupo previsto en dicho anexo para la rescisión especial a

partir de 60 años, en cuyo caso el piloto deberá elegir otra de las opciones en el plazo de un mes desde que se lo comunique la Compañía.

En el caso de que el Piloto no optase en los plazos señalados por alguna alternativa de las señaladas anteriormente, continuará en el servicio activo de vuelo con actividad al 100 %.

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en los que el piloto no pueda acceder a la jubilación con plenitud de derechos a la edad de 65 años, como consecuencia de un cambio normativo y mientras se mantenga la prohibición de volar más allá de dicha edad, pasará a la situación de reserva o continuará en ella incluso más allá de los 65 años, según lo previsto en el anexo 2, apartado C. La referida situación se mantendrá hasta el cumplimiento de la edad que le permita obtener la pensión de jubilación con plenitud de derechos de acuerdo con la normativa de Seguridad Social aplicable en cada momento.

**Disposición adicional cuarta.** *Acuerdo Level.*

Queda incorporado a este convenio el Acuerdo Level de 19 de agosto de 2024.

**Disposición adicional décima.**

A partir del 1 de septiembre de 2024, en el caso de que el avión programado para realizar la ruta SJO/MAD necesite realizar una escala técnica en algún destino intermedio, con el fin de repostar combustible suficiente para llegar a Madrid, se ofrecerá realizar el servicio con la escala correspondiente y en caso de aceptación voluntaria por parte del Piloto, se abonará la siguiente cantidad:

- Comandantes: 500 euros brutos.
- Copilotos: 300 euros brutos.

**Disposición adicional undécima.** *Rodaje.*

A partir del 1 de septiembre de 2024, en el caso de que sea necesario por razones organizativas el rodaje del avión entre posiciones de aparcamiento del aeropuerto una vez se haya desembarcado el avión y finalizado el vuelo, la Compañía ofrecerá a la tripulación técnica dicho rodaje.

El tiempo necesario para realizar dicha operación computará a efectos de actividad aérea, por lo que la actividad aérea total comprenderá desde la presentación en el aeropuerto de origen hasta media hora después de la última inmovilización del avión en el aparcamiento. Dicha actividad aérea no podrá superar los límites establecidos en el convenio Colectivo.

La realización del mismo por parte de la tripulación técnica será voluntaria. En caso de aceptación por parte de dicha tripulación, se abonará la siguiente cantidad:

- Comandantes: 500 euros brutos.
- Copilotos: 300 euros bruto.

**Disposición transitoria segunda.** *Participación en beneficios.*

Para el año 2022 corresponderá el abono de un pago único no consolidable de un 1 %, calculado sobre la masa salarial del Colectivo de Pilotos en ese año.

Para el año 2023, el sistema anual de participación en beneficios vendrá determinado por el ratio EBIT/Ingresos del Grupo Iberia –Iberia +Iberia Express–, por el que se abonará, en su caso, una cantidad no consolidable, conforme a la siguiente escala:

| EBIT/Ingresos                                          | % Sobre Masa Salarial (pago único no consolidado) |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| < 5,0 (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 %                                            |

Las cantidades resultantes de la aplicación de esta disposición transitoria, que no serán consolidables, se harán efectivas a los 30 días siguientes a la aprobación de los resultados de cada año por los órganos sociales correspondientes, incluyendo éstos el impacto de la aplicación de esta disposición transitoria.

Se faculta a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo para acordar el reparto individual a cada Piloto.

Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027, el sistema anual de participación en beneficios vendrá determinado por el ratio EBIT/INGRESOS del Grupo Iberia –Iberia + Iberia Express– por el que se abonará, en su caso, una cantidad no consolidable, conforme a la siguiente escala:

| EBIT/Ingresos                                          | % Sobre Masa Salarial (pago único no consolidado) |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| < 0 (Inferior a cero).                                 | 0,00 %                                            |
| 0 - < 2,5 (Igual o superior a cero 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 2024, 2025, 2026 y 2027, en el caso de que el EBIT/INGRESOS del Grupo Iberia –Iberia + Iberia Express– sea superior o igual al 12 %, se procederá, en su caso, a abonar un pago único no consolidado adicional de acuerdo a la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo Iberia –Iberia + Iberia Express–, en cada uno de los citados años, según lo establecido a continuación.

| EBIT/Ingresos Línea Aérea                                  | % Sobre Masa Salarial (pago único no consolidado) |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| > = 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 %                                           |

Dicho pago único no consolidado adicional, se dividirá del siguiente modo:

– Para los años 2024 y 2025, corresponderá el abono de un pago único no consolidado adicional de un 40 % del porcentaje sobre la masa salarial que corresponda según la tabla anterior sin estar supeditado a la consecución de ningún otro requisito. Para los años 2026 y 2027, ese porcentaje será de un 25 %.

– El abono del porcentaje restante 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), productividad del Colectivo de pilotos y nivel de satisfacción de los clientes (NPS).
- Se atribuye a cada uno de estos indicadores (KPI) un peso concreto sobre el total de la cantidad a abonar.

Para los años 2024 y 2025 el peso de cada indicador será el siguiente:

| KPI            | % sobre el total a abonar |
|----------------|---------------------------|
| OTP.           | 20%                       |
| Productividad. | 20%                       |
| NPS.           | 20%                       |

Para los años 2026 y 2027 el peso de cada indicador será el siguiente:

| KPI            | % sobre el total a abonar |
|----------------|---------------------------|
| OTP.           | 25%                       |
| Productividad. | 25%                       |
| NPS.           | 25%                       |

– El objetivo de puntualidad (OTP) será de un 88 % en cada uno de los años.

El objetivo de productividad será de 800 horas en cada uno de los años.

El objetivo de 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.

– 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 (2024, 2025, 2026 y 2027) se hubiese alcanzado un nivel de rentabilidad media de EBIT/INGRESOS de la Línea Aérea del Grupo Iberia –Iberia + Iberia Express– 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 (OTP, Productividad y NPS), se abonará un pago único no consolidado adicional de un 4 % en 2028. Si lo indicado anteriormente se hubiese conseguido en los cuatro años señalados anteriormente, el pago único 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 al 16,5%. 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 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 medida 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.

Si en 2027 no correspondiese un pago único no consolidado de al menos un 1,85% por el 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 el ratio EBIT/Ingresos del Grupo Iberia obtenido. Esta garantía aplicará también en el supuesto en el que no se consiga en el año 2027 ningún pago único no consolidado en virtud de resultados obtenidos por el Grupo Iberia.

Las cantidades resultantes de la aplicación de esta disposición transitoria, que no serán consolidables, se harán efectivas a los 30 días siguientes a la aprobación de los resultados de cada año por los órganos sociales correspondientes, incluyendo éstos el impacto de la aplicación de esta disposición transitoria.

Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, de no haber conseguido la suscripción de un nuevo convenio, durante el año 2028 se aplicará lo previsto en esta disposición respecto al pago único, en los mismos términos pactados para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

Se faculta a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo para acordar el reparto individual a cada Piloto.

A los efectos de la presente disposición transitoria, se entenderá por Grupo Iberia únicamente el compuesto por las compañías Iberia e Iberia Express. En caso de que el Grupo Iberia incorporase alguna otra compañía al grupo, la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo analizará la posible repercusión que podría tener que los resultados de esta compañía fuesen también incluidos dentro del Grupo Iberia a los efectos de esta disposición transitoria, en cuanto a los pagos únicos no consolidados aquí pactados. En tanto en cuanto no se llegue a otro acuerdo al respecto, las referencias a resultados recogidos en esta disposición transitoria se entenderán hechas únicamente a los resultados de las compañías Iberia e Iberia Express.

## ANEXO 1, A

## a) Tabla salarial vigente 1 de enero de 2022

|                                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          | 11 AÑO 2 | 11 AÑO 1 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| NIVELES                                                                                                                                                       | 1D       | 1C       | 1B       | 1A       | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11.2     | 11.1     |
| =                                                                                                                                                             | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        |
| SUELDO BASE.                                                                                                                                                  | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.100,37 | 1.073,37 |
| PRIMA RAZÓN VIAJE GARANTIZADA (70 HORAS).                                                                                                                     | 4.197,17 | 3.935,49 | 3.690,08 | 3.413,66 | 3.134,22 | 2.839,80 | 2.541,73 | 2.239,91 | 1.721,95 | 1.517,31 | 1.299,48 | 1.001,15 | 553,13   | 400,59   | 246,26   | 100,12   |
| PRECIO HORA ATÍPICA.                                                                                                                                          | 55,23    | 51,78    | 48,55    | 44,92    | 41,24    | 37,37    | 33,44    | 29,47    | 22,66    | 19,96    | 17,10    | 13,17    | 7,28     | 5,27     | 3,24     | 1,32     |
| PRECIO H. VUELO ADICIONALES DESDE 71 (INCLUSIVE) EN ADELANTE                                                                                                  | 51,23    | 48,04    | 45,08    | 41,67    | 38,28    | 34,68    | 31,03    | 27,34    | 21,02    | 18,41    | 15,72    | 13,03    | 7,21     | 5,36     | 3,56     | 1,30     |
| PRECIO HORAS HASTA 156.64 HORAS ACT.LAB. (1. BLOQUE).                                                                                                         | 26,81    | 25,14    | 23,57    | 21,81    | 20,02    | 18,14    | 16,24    | 14,31    | 11,00    | 9,69     | 8,30     | 6,40     | 3,53     | 2,56     | 1,57     | 0,64     |
| PRECIO HORAS DESDE 156,55 HORAS ACT.LAB. EN ADELANTE (2. BLOQUE).                                                                                             | 31,52    | 29,54    | 27,69    | 25,62    | 23,53    | 21,31    | 19,11    | 16,82    | 12,93    | 11,29    | 9,66     | 7,98     | 4,41     | 3,22     | 1,74     | 0,81     |
| EFECTIVIDAD: DE 1 DE ENERO DE 2022                                                                                                                            |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS ATÍPICAS QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 %.                                                                    |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS REALES BASE QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 % (TRIPULANTE ENFERMO O CON REDUCCIÓN DE LA GARANTÍA).             |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS DE ACTIVIDAD AÉREA EN TIERRA QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 %.                                                |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS DE ACT. LAB. (1 BLOQUE) QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 % (TRIPULANTE ENFERMO O CON REDUCCIÓN DE LA GARANTÍA). |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |

Se procederá a la revisión de la tabla salarial cuando la masa salarial de ese año sea definitiva.

## b) Tabla salarial vigente 1 de enero de 2023

| NIVELES.                                                                                                                                                      | 1D       | 1C       | 1B       | 1A       | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11 AÑO 2 | 11 AÑO 1 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          | 11.2     | 11.1     |
| =                                                                                                                                                             | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        |
| SUELDO BASE.                                                                                                                                                  | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.106,41 |
| PRIMA RAZÓN VIAJE GARANTIZADA (70 HORAS).                                                                                                                     | 4.326,36 | 4.056,62 | 3.803,66 | 3.518,73 | 3.230,69 | 2.927,21 | 2.619,96 | 2.308,85 | 1.774,95 | 1.564,01 | 1.339,48 | 1.031,97 | 570,16   | 412,92   | 253,84   | 103,2    |
| PRECIO HORA ATÍPICA.                                                                                                                                          | 56,93    | 53,38    | 50,05    | 46,30    | 42,51    | 38,52    | 34,47    | 30,38    | 23,35    | 20,58    | 17,62    | 13,58    | 7,50     | 5,43     | 3,34     | 1,36     |
| PRECIO H. VUELO ADICIONALES DESDE 71 (INCLUSIVE) EN ADELANTE.                                                                                                 | 52,81    | 49,52    | 46,47    | 42,95    | 39,46    | 35,75    | 31,99    | 28,18    | 21,67    | 18,98    | 16,2     | 13,43    | 7,43     | 5,52     | 3,67     | 1,34     |
| PRECIO HORAS HASTA 156.54 HORAS ACT.LAB. (1. BLOQUE).                                                                                                         | 27,64    | 25,91    | 24,3     | 22,48    | 20,64    | 18,7     | 16,74    | 14,75    | 11,34    | 9,99     | 8,56     | 6,6      | 3,64     | 2,64     | 1,62     | 0,66     |
| PRECIO HORAS DESDE 156,55 HORAS ACT.LAB. EN ADELANTE (2. BLOQUE).                                                                                             | 32,49    | 30,45    | 28,54    | 26,41    | 24,25    | 21,97    | 19,7     | 17,34    | 13,33    | 11,64    | 9,96     | 8,23     | 4,55     | 3,32     | 1,79     | 0,83     |
| EFECTIVIDAD: DE 1 DE ENERO DE 2023.                                                                                                                           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS ATÍPICAS QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 %.                                                                    |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS REALES BASE QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 % (TRIPULANTE ENFERMO O CON REDUCCIÓN DE LA GARANTÍA).             |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS DE ACTIVIDAD AÉREA EN TIERRA QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 %.                                                |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS DE ACT. LAB. (1 BLOQUE) QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 % (TRIPULANTE ENFERMO O CON REDUCCIÓN DE LA GARANTÍA). |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |

Se procederá a la revisión de la tabla salarial cuando la masa salarial de ese año sea definitiva.

## C) Tabla salarial vigente 1 de enero de 2024

| NIVELES.                                                                                                                                                      | 1D       | 1C       | 1B       | 1A       | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11 AÑO 2 | 11 AÑO 1 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                                                                                                                                                               |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          | 11.2     | 11.1     |
| =                                                                                                                                                             | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        | =        |
| SUELDO BASE.                                                                                                                                                  | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 | 1.134,24 |
| PRIMA RAZÓN VIAJE GARANTIZADA (70 HORAS).                                                                                                                     | 4.326,36 | 4.056,62 | 3.803,66 | 3.518,73 | 3.230,69 | 2.927,21 | 2.619,96 | 2.308,85 | 1.774,95 | 1.564,01 | 1.339,48 | 1.031,97 | 651,4    | 462,82   | 296,29   | 144,22   |
| PRECIO HORA ATÍPICA.                                                                                                                                          | 56,93    | 53,38    | 50,05    | 46,30    | 42,51    | 38,52    | 34,47    | 30,38    | 23,35    | 20,58    | 17,62    | 13,58    | 8,57     | 6,09     | 3,90     | 1,90     |
| PRECIO H. VUELO ADICIONALES DESDE 71 (INCLUSIVE) EN ADELANTE.                                                                                                 | 52,81    | 49,52    | 46,47    | 42,95    | 39,46    | 35,75    | 31,99    | 28,18    | 21,67    | 18,98    | 16,2     | 13,43    | 10,22    | 7,28     | 5,28     | 2,23     |
| PRECIO HORAS HASTA 156.54 HORAS ACT.LAB. (1. BLOQUE).                                                                                                         | 27,64    | 25,91    | 24,3     | 22,48    | 20,64    | 18,7     | 16,74    | 14,75    | 11,34    | 9,99     | 8,56     | 6,6      | 5,01     | 3,48     | 2,33     | 1,10     |
| PRECIO HORAS DESDE 156,55 HORAS ACT.LAB. EN ADELANTE (2. BLOQUE).                                                                                             | 32,49    | 30,45    | 28,54    | 26,41    | 24,25    | 21,97    | 19,7     | 17,34    | 13,33    | 11,64    | 9,96     | 8,23     | 6,26     | 4,38     | 2,58     | 1,38     |
| EFECTIVIDAD: DE 1 DE ENERO DE 2024.                                                                                                                           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS ATÍPICAS QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 %.                                                                    |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS REALES BASE QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 % (TRIPULANTE ENFERMO O CON REDUCCIÓN DE LA GARANTÍA).             |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS DE ACTIVIDAD AÉREA EN TIERRA QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 %.                                                |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| EL VALOR DE LAS HORAS DE ACT. LAB. (1 BLOQUE) QUE EXCEDA DE LA GARANTÍA TENDRÁ UN INCREMENTO DEL 19,57 % (TRIPULANTE ENFERMO O CON REDUCCIÓN DE LA GARANTÍA). |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |

Se procederá a la revisión de la tabla salarial cuando la masa salarial de ese año sea definitiva. A partir del año 2024 las cantidades reflejadas en la tabla salarial c) anterior, se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente Convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

## ANEXO 1, B

**Prima de responsabilidad de comandante**

1.º Los Pilotos de Iberia a los que la Compañía, de acuerdo con las facultades que la Ley le confiere, designe para desempeñar la función de Comandante a bordo de sus aeronaves, en tanto permanezcan en el ejercicio de dicha función, percibirán en concepto de Prima de Responsabilidad, la cantidad que en cada momento esté establecida para la flota en que ejerzan su función. Esta Prima se abonará en 15 pagas anuales.

2.º Las personas que ejerzan la función de Comandante y causen baja en vuelo por pérdida definitiva de licencia, percibirán el 7,5 por 100 de la Prima de Comandante devengada por cada año en el ejercicio efectivo de dicha función, con un máximo consolidable del 75 por 100.

Cuando el cese definitivo en vuelo esté motivado por enfermedad profesional o accidente laboral, así declarado por los organismos competentes, el máximo consolidable será del 100 por 100.

3.º La renuncia voluntaria al ejercicio de la función de Comandante implicará, en tanto dure esta situación, la no percepción de cantidad alguna derivada de este concepto, que será sustituida por la correspondiente al ejercicio, en su caso, de la función de Copiloto.

4.º Los porcentajes de consolidación referidos girarán sobre las Primas vigentes en cada momento.

5.º A efectos de cotización al Fondo Social de Vuelo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

6.º A efectos, única y exclusivamente, de la determinación de la prima de Comandantes todas las flotas se encuadrarán en dos Grupos.

Se considera Grupo 1 a efectos de prima de responsabilidad de comandante, todos aquellos aviones que estén definidos por la Industria como de Corto y Medio radio y que operen como tales en nuestra red.

Igualmente, se considera Grupo 2 a efectos de prima de responsabilidad de comandante, todos aquellos aviones que estén definidos por la Industria como de Largo Radio.

La Prima de Responsabilidad de Comandante queda establecida en las cantidades siguientes:

| Grupos | de 1 de enero al 31 de diciembre de 2022<br>-<br>Euros | de 1 de enero al 31 de diciembre de 2023<br>-<br>Euros |
|--------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1      | 2.488,09                                               | 2.564,67                                               |
| 2      | 2.689,87                                               | 2.772,66                                               |

7.º Los comandantes del Grupo 1 que realicen vuelos de A-321 XLR Largo Radio de más de 6 horas de duración, percibirán adicionalmente la prima establecida a continuación en función del número de vuelos VL realizados en un mes:

| Número vuelos A-321 XLR + 6 hrs | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2022<br>-<br>Euros | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2023<br>-<br>Euros |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Hasta 2 vuelos.                 | 100,89                                                 | 103,92                                                 |
| 3 vuelos.                       | 151,34                                                 | 155,88                                                 |
| 4 vuelos.                       | 201,78                                                 | 207,83                                                 |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

## ANEXO 1, C)

### Prima de copiloto

1.º Los Pilotos de Iberia, mientras desempeñen la función de Copiloto a bordo de sus aeronaves, percibirán en concepto de Prima la cantidad que en cada momento esté establecida para el ejercicio de dicha función. Esta Prima se abonará en 14 pagas anuales.

2.º Las personas que ejerzan la función de Copiloto y causen baja en vuelo por pérdida definitiva de licencia, percibirán el 7,5 por 100 de esta Prima por cada año en el ejercicio efectivo de dicha función, con un máximo consolidable del 75 por 100.

Cuando el cese definitivo en vuelo esté motivado por enfermedad profesional o accidente laboral, así declarado por los organismos competentes, el máximo consolidable será del 100 por 100.

3.º Todo Piloto que pase a desempeñar la función de Comandante dejará de percibir la Prima de Copiloto y devengará desde ese momento la Prima de Responsabilidad de Comandante en los términos que para la misma se regulan.

4.º Los porcentajes de consolidación referidos girarán sobre las Primas vigentes en cada momento.

5.º A efectos de cotización al Fondo Social de Vuelo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

6.º La Prima de Copiloto queda establecida en la cantidad que a continuación se menciona, en 14 pagas anuales.

Los Copilotos con consideración a Grado Senior percibirán adicionalmente la gratificación de «Copiloto Senior» que a continuación se indica en 14 pagas anuales.

|                  | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2022<br>–<br>Euros | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2023<br>–<br>Euros |
|------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Copiloto.        | 151,71                                                 | 156,38                                                 |
| Copiloto Senior. | 293,23                                                 | 302,26                                                 |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

## ANEXO 1, D)

## Prima de productividad

Los Pilotos percibirán por este concepto las siguientes cantidades:

|                              | De 1 de enero a 31 de diciembre de 2022<br>–<br>Euros | De 1 de enero a 31 de diciembre de 2023<br>–<br>Euros | De 1 de enero a 31 de diciembre de 2024<br>–<br>Euros |
|------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Comandantes.                 | 830,35                                                | 855,91                                                | 855,91                                                |
| Copilotos Nv 1D-9.           | 586,16                                                | 604,2                                                 | 604,2                                                 |
| Copilotos Nv 10.             | 310,05                                                | 319,59                                                | 418,66                                                |
| Copilotos Nv 11.2 (2.º año). | 148,78                                                | 153,36                                                | 254,58                                                |
| Copilotos Nv 11.1 (1.º año). | 39,56                                                 | 40,78                                                 | 84,01                                                 |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

Esta prima se abonará en 15 pagas.

## ANEXO 1, E)

## Gratificación complementaria

Los Pilotos percibirán por este concepto, las siguientes cantidades:

| Niveles | De 1 de enero a 31 de diciembre de 2022<br>–<br>Euros | De 1 de enero a 31 de diciembre de 2023<br>–<br>Euros | De 1 de enero a 31 de diciembre de 2024<br>–<br>Euros |
|---------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1D      | 2.612,69                                              | 2.693,11                                              | 2.693,11                                              |
| 1C      | 2.449,77                                              | 2.525,17                                              | 2.525,17                                              |
| 1B      | 2.297,03                                              | 2.367,73                                              | 2.367,73                                              |
| 1A      | 2.125,00                                              | 2.190,41                                              | 2.190,41                                              |
| 1       | 1.951,01                                              | 2.011,06                                              | 2.011,06                                              |
| 2       | 1.767,74                                              | 1.822,15                                              | 1.822,15                                              |
| 3       | 1.582,20                                              | 1.630,90                                              | 1.630,90                                              |
| 4       | 1.394,31                                              | 1.437,23                                              | 1.437,23                                              |
| 5       | 1.071,92                                              | 1.104,91                                              | 1.104,91                                              |
| 6       | 944,47                                                | 973,54                                                | 973,54                                                |
| 7       | 808,91                                                | 833,81                                                | 833,81                                                |
| 8       | 354,51                                                | 365,42                                                | 365,42                                                |
| 9       | 195,85                                                | 201,88                                                | 278,59                                                |
| 10      | 84,02                                                 | 86,61                                                 | 115,19                                                |

| Niveles        | De 1 de enero a 31 de diciembre de 2022<br>–<br>Euros | De 1 de enero a 31 de diciembre de 2023<br>–<br>Euros | De 1 de enero a 31 de diciembre de 2024<br>–<br>Euros |
|----------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 11.2 (2.º año) | 40,31                                                 | 41,55                                                 | 57,34                                                 |
| 11.1 (1.º año) | 23,92                                                 | 24,66                                                 | 51,29                                                 |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

Esta gratificación complementaria se abonará en 15 pagas, a todos los Pilotos, como consecuencia de la ejecución de las horas de vuelo (trabajo) realizadas sobre territorio extranjero.

#### ANEXO 1, F)

##### Base de cálculo fondos social y mutual

| Niveles        | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2022<br>–<br>Euros | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2023<br>–<br>Euros |
|----------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1D             | 6.334,49                                               | 6.529,47                                               |
| 1C             | 6.021,53                                               | 6.206,87                                               |
| 1B             | 5.728,11                                               | 5.904,42                                               |
| 1A             | 5.397,61                                               | 5.563,75                                               |
| 1              | 5.063,46                                               | 5.219,31                                               |
| 2              | 4.711,43                                               | 4.856,45                                               |
| 3              | 4.355,00                                               | 4.489,05                                               |
| 4              | 3.994,09                                               | 4.117,03                                               |
| 5              | 3.374,78                                               | 3.478,66                                               |
| 6              | 3.130,04                                               | 3.226,38                                               |
| 7              | 2.869,59                                               | 2.957,92                                               |
| 8              | 2.512,86                                               | 2.590,21                                               |
| 9              | 1.388,35                                               | 1.431,08                                               |
| 10             | 595,55                                                 | 613,88                                                 |
| 11.2 (2.º año) | No aplica                                              | No aplica                                              |
| 11.1 (1.º año) | No aplica                                              | No aplica                                              |

Esta Base se verá incrementada con las Primas consolidadas que procedan en cada caso, incrementadas si es Prima de Comandante en un 16,03 % y si es de Copiloto en un 17,71 %.

Asimismo la Base se incrementará por cada trienio en las siguientes cantidades:

| De 1 de enero al 31 de diciembre de 2022<br>–<br>Euros | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2023<br>–<br>Euros |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 98,69                                                  | 101,73                                                 |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

#### ANEXO 1, G)

##### Plus de imaginaria

| De 1 de enero al 31 de diciembre de 2022<br>–<br>Euros | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2023<br>–<br>Euros |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 170,30                                                 | 175,5                                                  |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

#### ANEXO 1, H)

##### Prima por cesión de días libres y/o de descanso

|             | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2022<br>–<br>Euros | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2023<br>–<br>Euros |
|-------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Comandante. | 1.066,93                                               | 1.099,7                                                |
| Copiloto.   | 730,01                                                 | 752,48                                                 |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

## ANEXO 1, I)

## Compensación prima comandante excedencia especial Iberia Express

| De 1 de enero a 31 de diciembre de 2022 | De 1 de enero a 31 de diciembre de 2023 |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| -<br>Euros                              | -<br>Euros                              |
| 23.272,04                               | 23.988,35                               |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

## ANEXO 2

Primero. *Opciones del piloto al cumplir los 60 años de edad.*

Con un mínimo de 9 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de los 60 años de edad, el Piloto deberá comunicar de manera irrevocable a la Empresa su opción por alguna de las siguientes alternativas con efectividad en la fecha de cumplimiento de dicha edad, quedando la Empresa obligada a aceptarla, sin perjuicio de las alternativas a las que desde cada situación se pueda optar en cada momento:

- Mantenerse en el servicio activo de vuelo con actividad al 100 %.
- Mantenerse en el servicio activo de vuelo con actividad al 55 %.
- Pasar a la situación de Reserva.
- Pasar a la situación de Rescisión Especial. En el caso de que se exceda el cupo previsto en el anexo 2 para esta situación, el piloto deberá elegir otra de las opciones en el plazo de un mes desde que se lo comunique la compañía.

En el caso de que el Piloto no optase en los plazos señalados por alguna de las alternativas anteriores, continuará en el servicio activo de vuelo con actividad al 100 %.

A) Opción de mantenimiento en el servicio de vuelo al 100 por 100.

Los Pilotos con 60 o más años de edad que hayan optado por mantenerse en el servicio activo de vuelo al 100 % adquieren la obligación de permanecer por periodos de 12 meses en dicha situación y en cualquier caso como máximo hasta los 65 años de edad.

Con un preaviso de 6 meses a la fecha de finalización de cada periodo de 12 meses, el piloto deberá comunicar a la Compañía su opción por alguna de las siguientes situaciones, sin perjuicio de las alternativas a las que desde cada situación se pueda optar en cada momento:

- Mantenerse en el servicio activo de vuelo con actividad al 100 %.
- Mantenerse en el servicio activo de vuelo con actividad al 55 %.
- Acogerse a la situación de Reserva.
- Pasar a la situación de Rescisión Especial.

En el supuesto de que el Piloto con 60 o más años de edad sufra alteraciones psicofísicas que afecten a las condiciones y requisitos exigidos por el puesto de trabajo (pérdida de licencia), pasará automáticamente a la situación de Reserva en los términos y condiciones definidos en este anexo 2, sin perjuicio de las alternativas a las que desde la Reserva se pueda optar en cada momento.

Durante el tiempo en que los Pilotos estén acogidos a la opción de mantenimiento en el servicio de vuelo al 100 %, se mantienen el 100 % de las retribuciones, las cotizaciones por ambas partes al Fondo Social de Vuelo y al Fondo Mutual en las mismas condiciones que estén establecidas en el Convenio Colectivo en cada momento.

Asimismo en la situación referida en el párrafo anterior se cotizará por ambas partes al Concierto Colectivo de Vida en las condiciones que estén establecidas para esta situación en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

B) Opción de mantenimiento en el servicio de vuelo al 55 por 100.

Los Pilotos con 60 o más años de edad que hayan optado por mantenerse en el servicio activo de vuelo al 55 % adquieren la obligación de permanecer en dicha situación por periodos de 12 meses y en cualquier caso como máximo hasta los 65 años de edad.

Para el cálculo de la actividad mensual para dicha situación se estará a las reglas establecidas en el artículo 86.2. Asimismo esta opción será incompatible con la establecida en el artículo 86.1. Para los Pilotos acogidos a esta opción se reducirán las retribuciones conforme a los criterios establecidos en el artículo 86.2 párrafo 3. Adicionalmente se abonará la cantidad reflejada en la siguiente tabla, en 14 pagas.

| De 1 de enero al 31 de diciembre de 2022<br>-<br>Euros | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2023<br>-<br>Euros |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 2.110,31                                               | 2.175,27                                               |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

Durante los años en los que el Piloto esté acogido a la opción de volar al 55 %, para el cambio nivel, las restricciones establecidas en el artículo 35, apartado b) serán del 30 % de la media de las horas voladas por su flota o flotas en que haya permanecido durante este tiempo, con la salvedad de lo establecido en el artículo 51 y para el artículo 35, apartado g) segundo punto, el 35 % de la media de las horas voladas por la flota o flotas en que haya permanecido en los tres últimos años, antes del cambio de nivel.

Con un preaviso de 6 meses a la fecha de finalización de cada periodo de 12 meses, el piloto deberá comunicar a la Compañía su opción por alguna de las situaciones, sin perjuicio de las alternativas a las que desde cada situación se pueda optar en cada momento:

- Mantenerse en el servicio activo de vuelo con actividad al 55 %.
- Acogerse a la situación de Reserva.
- Pasar a la situación de Rescisión Especial.

En el supuesto de que el Piloto con 60 o más años de edad sufra alteraciones psicofísicas que afecten a las condiciones y requisitos exigidos por el puesto de trabajo (pérdida de licencia), pasará automáticamente a la situación de en los términos y condiciones definidos en este anexo 2, sin perjuicio de las alternativas a las que desde la Reserva se pueda optar en cada momento.

Durante el tiempo en que los estén acogidos a la opción de mantenimiento en el servicio de vuelo al 55 %, se mantienen las cotizaciones por ambas partes al Fondo Social de Vuelo y al Fondo Mutual, como si estuvieran volando al 100 %, en las mismas

condiciones que estén establecidas en el Convenio Colectivo en cada momento para el resto de los Pilotos en su nivel.

Asimismo en la referida en el párrafo anterior se cotizará por ambas partes al Concierto Colectivo de Vida en las condiciones que estén establecidas para esta situación en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

Los tripulantes mayores de 60 años que estén acogidos a la opción de en el servicio de vuelo al 55 %, podrán optar por renunciar al disfrute de sus días de recuperación recogidos en el artículo 85. Dicha renuncia para un año concreto deberá hacerse efectiva en el momento de realizar la solicitud de vacaciones para dicho año.

La programación de vacaciones y días de recuperación se hará sin de la misma forma que el resto de pilotos. En el mes en que, la suma de días de vacaciones y recuperación, sea de, al menos, 14 días (a excepción del mes de febrero, en el que sea de 13) se le continuará programando en los términos de este anexo y percibirá sus retribuciones al 100 %.

### C) Reserva.

Podrán pasar a esta situación los Pilotos que cumplan 60 años y los que, habiendo perdido definitivamente la aptitud para el vuelo, tengan cumplidos los 55 años.

La situación de reserva implica la posibilidad de que la Compañía, por propia iniciativa, utilice los servicios del tripulante en funciones específicas de asesoramiento y colaboración en tierra, sin sujeción en materia salarial y de jornada a lo establecido para el personal de vuelo en activo o con pérdida de licencia, no pudiendo, en cualquier caso, desempeñar puestos o cargos de mando en su Unidad orgánica correspondiente.

El tripulante que pase a la situación de reserva permanecerá en la misma, como máximo, hasta cumplir la edad de 65 años, salvo que hubiese accedido a la situación de reserva una vez cumplidos los 62 años y no pueda acceder a la jubilación con plenitud de derechos a los 65 años, en cuyo caso podrá permanecer en dicha situación hasta el cumplimiento de la edad que le permita obtener la pensión de jubilación con plenitud de derechos de acuerdo con la normativa de Seguridad Social aplicable en cada momento. Si el Piloto hubiese accedido a la situación de Reserva tras haber perdido la licencia, con independencia de la edad de acceso a la situación de Reserva, si no pudiese acceder a la jubilación con plenitud de derechos a los 65 años, podrá permanecer en dicha situación hasta el cumplimiento de la edad que le permita obtener la pensión de jubilación con plenitud de derechos de acuerdo con la normativa de Seguridad Social aplicable en cada momento.

Durante el tiempo que permanezca en reserva, la Compañía mantendrá al tripulante en situación de alta ante la Seguridad Social, cotizándose por ambas partes en los mismos términos que se viniese haciendo hasta el momento de pasar a la situación de reserva, aplicándole las mejoras que puedan introducirse por aquélla en dicho período en función de lo dispuesto por la Seguridad Social.

Si por pérdida definitiva de la aptitud para el vuelo el Piloto optase por acceder a la situación de Reserva antes de cumplir los 60 años de edad, durante el tiempo que medie entre el pase a la situación de Reserva y hasta que cumpla la edad de 60 años, la Compañía abonará a su cargo, en 14 mensualidades una cantidad equivalente a la que pudiese corresponder al tripulante de la Seguridad Social como si tuviese cumplida la edad para acceder a la jubilación ordinaria, calculada según los haberes, cotizaciones efectuadas y fórmulas vigentes en dicho momento. Tal cantidad será incrementada anualmente en el mismo porcentaje que la Seguridad Social, en su régimen general, establezca para sus pensionistas.

A los Pilotos que estén en situación de Reserva a partir de los 60 años de edad y hasta la fecha en que permanezcan en esta situación según lo recogido en el párrafo tercero de este apartado, la Compañía les abonará las cantidades que se indican, en

catorce mensualidades por año, actualizándose en el mismo porcentaje que resulte de aplicación para los tripulantes Pilotos en activo y las cantidades son las siguientes:

| De 1 de enero al 31 de diciembre de 2022<br>-<br>Euros | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2023<br>-<br>Euros |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 4.220,65                                               | 4.350,56                                               |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, como a los tripulantes Pilotos en activo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b) Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

En caso de fallecimiento del Piloto con 60 o más años de edad acogido a la situación de Reserva las mensualidades descritas y con los mismos incrementos anuales, las seguirá percibiendo la viuda/o, y en su defecto, los hijos que dependan económicamente de él o de ella en el momento del fallecimiento. Es decir, que cobrarán esas cantidades durante el tiempo que medie entre la fecha del fallecimiento del Piloto y aquella en la que hubiera finalizado la situación de Reserva según lo recogido en el tercer párrafo de este apartado. Tales cantidades se verán reducidas en la que perciban los mencionados beneficiarios de la Seguridad Social como consecuencia del fallecimiento del Piloto. La viuda/o, y en su defecto los hijos que dependan económicamente de él o de ella, tendrán que acreditar antes del abono de la cantidad correspondiente, la fecha en la que el Piloto habría podido alcanzar la jubilación con plenitud de derechos conforme a la normativa de la Seguridad Social aplicable en ese momento, de no haber fallecido; en caso de que no lo realice, percibirán tan solo las cantidades correspondientes hasta los 65 años. Lo anterior será aplicable también a la pareja de hecho sobreviviente.

En materia de Concierto Colectivo de Vida, se regirán por las normas actualmente en vigor, en el Reglamento del Concierto Colectivo de Pilotos.

En lo que se refiere al Fondo Mutual, la Compañía cotizará a este Fondo por los Pilotos que pasen a la Reserva hasta que finalice la situación de Reserva según lo previsto en el párrafo tercero de este apartado. La cotización se realizará en la misma proporción que por los Pilotos en activo, y de conformidad con los términos expuestos en el apartado 4. del artículo 138. En los supuestos en que se acceda a la jubilación antes de cumplir los 65 años de edad y hasta dicha edad, la Compañía seguirá aportando al Fondo Mutual por la póliza actualmente vigente o por cualquier otra que pueda suscribirse en un futuro. La cotización se realizará sobre la Base de Cálculo (definida en el artículo 138 del convenio) que tuvieran en el momento de su pase a la Reserva, actualizándose la misma anualmente de acuerdo con las tablas salariales vigentes.

Los Pilotos que se encuentren en situación de reserva podrán extinguir esta situación y acceder a la situación de rescisión especial en cualquier momento si así lo desean.

D) Rescisión especial a partir de los 60 años.

Los Pilotos que hayan alcanzado los 60 años podrán pasar a esta situación. La Rescisión Especial se extinguirá al cumplir los 65 años de edad.

El máximo de pilotos al año que tendrán derecho a acceder a la situación de Rescisión Especial a partir de 60 años será, como máximo, un 20 % de la suma de (i) los pilotos que hayan alcanzado la edad de 60 años en la Compañía más (ii) los pilotos que se encuentren ya en situación de Rescisión Especial y hayan accedido a la misma a partir de los 60 años. Si se supera este 20 % anual, las concesiones de acceso a esta situación serán de mutuo acuerdo.

Este cupo es independiente del establecido en el apartado Segundo de este anexo para los pilotos que accedan a la situación de Rescisión Especial entre 55 y 59 años.

Desde el acceso a la situación de Rescisión Especial y hasta los 65 años de edad, la Compañía abonará las cantidades previstas en el apartado Segundo siguiente – Rescisión Especial– para aquellos pilotos que hayan alcanzado los 60 años, aplicándose también los términos y condiciones recogidos en dicho apartado Segundo que se apliquen a los pilotos en situación de Rescisión Especial a partir de los 60 años.

Adicionalmente, hasta que se extinga la situación de Rescisión Especial, Iberia abonará al Piloto una cantidad mensual adicional equivalente al importe que hubiera aportado en concepto de cotizaciones al Fondo Mutua de haber estado el Piloto en situación de Reserva. A los efectos del cálculo de dicha cantidad, se considerará como Base de Cálculo (definida en el artículo 138 del convenio y anexo 1 F) la del nivel que el Piloto tuviera en Iberia en la fecha de acceso a la situación de Rescisión Especial, actualizándose la misma anualmente de acuerdo a las tablas salariales vigentes. En el supuesto en el que se acceda a la Rescisión Especial desde la situación de Reserva, se tendrá en cuenta la misma Base de Cálculo que se tuviese en dicha situación con las actualizaciones correspondientes anuales de acuerdo a las tablas salariales vigentes.

Durante este tiempo, el piloto podrá suscribir un convenio Especial con la Seguridad Social, cuya cotización será reintegrada mensualmente por la Compañía en la cuantía vigente en cada momento, siempre y cuando el piloto acredite la imposibilidad de jubilarse con plenitud de derechos.

#### Segundo. *Rescisión especial.*

Además de lo establecido en el apartado Primero D) de este anexo, a partir de los 55 años, los Pilotos podrán solicitar voluntariamente su pase a la situación de Rescisión Especial, que se extinguirá al cumplir los 65 años.

No podrán estar en situación de Rescisión Especial más de un 20 % de los Pilotos entre 55 y 59 años que cumplan los requisitos establecidos. La base sobre la que se calculará el cupo anterior incluirá a aquellos Pilotos de edades comprendidas entre 55 y 59 años actualmente de alta en la Compañía que cumplan con las condiciones reguladas en el convenio para acogerse a dicha situación, más todos los Pilotos que ya se encuentren acogidos a la Rescisión Especial cuya edad esté entre los 55 y los 59 años.

Por encima de este cupo la concesión será de mutuo acuerdo.

En el supuesto en el que exista cupo disponible, Iberia deberá aceptar que el Piloto pase a la situación de Rescisión Especial en un plazo máximo de 6 meses desde la solicitud del Piloto, siempre y cuando cumpla con los requisitos de edad en el momento del acceso a dicha situación.

Desde el momento en que el Piloto entre 55 y 59 años acceda a dicha situación, y hasta que cumpla los 60 años de edad, percibirá de la Compañía, en 14 mensualidades, una cantidad consistente en el 100 % de la pensión que le hubiera correspondido recibir de la Seguridad Social si en ese momento tuviera ya la edad de acceso a la jubilación ordinaria con plenitud de derechos.

Dicha pensión se revisará o actualizará con la periodicidad y en la cuantía que, en base a los criterios y disposiciones legales, la Seguridad Social establezca para sus pensionistas.

A los Pilotos que estén en situación de Rescisión Especial a partir de los 60 años y hasta los 65 años de edad la Compañía les abonará las cantidades que se indican, en 14 mensualidades por año, actualizándose en el mismo porcentaje que resulte de aplicación para los tripulantes Pilotos en activo.

En base a ello las cantidades son las siguientes:

| De 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 |
|------------------------------------------|------------------------------------------|
| -<br>Euros                               | -<br>Euros                               |
| 4.220,65                                 | 4.350,56                                 |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b) Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

Las cantidades previstas a partir del 15 de marzo de 2013, y periodos sucesivos – según se detalla en la tabla anterior-, resultarán de aplicación sólo a aquellos Pilotos que hubieran solicitado su acogimiento a la Rescisión Especial a partir de dicha fecha.

En caso de fallecimiento del Piloto con 60 o más años de edad acogido a la situación de Rescisión Especial las mensualidades descritas y con los mismos incrementos anuales, las seguirá percibiendo la viuda/o, y en su defecto, los hijos que dependan económicamente de él o de ella en el momento del fallecimiento. Es decir, que cobrarán esas cantidades durante el tiempo que medie entre la fecha del fallecimiento del Piloto y aquella en la que hubiera cumplido los 65 años. Tales cantidades se verán reducidas en la que perciban los mencionados beneficiarios de la Seguridad Social. Lo anterior será aplicable también a la pareja de hecho sobreviviente.

Durante este tiempo, el Piloto podrá suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social, cuya cotización será reintegrada mensualmente por la Compañía en la cuantía vigente en cada momento.

Para poder acceder a la situación de Rescisión Especial el Piloto deberá haber estado en situación de alta en la Compañía durante al menos 5 años, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de pase a la situación de Rescisión Especial, así como tener un mínimo de 20 años de antigüedad administrativa efectiva a dicha fecha. A estos efectos, se considerará de alta en la compañía y se incluirá dentro del cómputo de años de antigüedad tanto el tiempo que el Piloto tenga en vigor el contrato con Iberia (incluyendo el tiempo transcurrido en situación de cese temporal o definitivo en vuelo), así como el tiempo que el Piloto tenga el contrato en suspenso por riesgo durante la gestación o riesgo durante la lactancia natural/nacimiento y cuidado de menor/cuidado del lactante, excedencia por cuidado de hijos y familiares regulada en el artículo 48.2 del Convenio Colectivo, e incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales. Asimismo, se computará a estos efectos el tiempo en el que el Piloto esté acogido a un permiso parental, así como el tiempo transcurrido durante una excedencia especial para volar en una empresa incluida dentro del grupo IAG o para volar en la compañía Spring.

Tercero. *Cese temporal y definitivo en vuelo.*

A) Cese temporal en vuelo.

a) Se producirá el cese en vuelo con carácter temporal por alguna de las causas siguientes:

1. Pérdida temporal de la licencia de vuelo.
2. Alteraciones psicofísicas que sin producir la pérdida de la licencia de vuelo o baja oficial de la Seguridad Social, impidan, no obstante, desarrollar normalmente las actividades en vuelo.

b) El personal afectado pasará a prestar servicios en tierra, en el puesto más idóneo a sus aptitudes entre las vacantes existentes, preferentemente en la Unidad orgánica a que pertenezca, percibiendo los emolumentos previstos en el artículo 1 del anexo 8 para el caso de enfermedad, siempre que el índice de absentismo en el grupo de Pilotos por enfermedad no sea superior al 5 % en cómputo anual.

c) En el momento que cesen las causas que dieron lugar al cambio de puesto de trabajo los interesados volverán a reintegrarse al servicio activo en vuelo.

## B) Cese definitivo en vuelo.

Se producirá el cese en vuelo con carácter definitivo a los efectos de lo aquí regulado por alguna de las causas siguientes:

1. Pérdida de la licencia de vuelo.
2. Alteraciones psicofísicas de carácter irreversible que afecten a las condiciones y requisitos exigidos por el puesto de trabajo.
3. Pase a la situación o escala de Reserva, tal como está regulado en el apartado Primero. C) del presente anexo.
4. Pase a la situación de Rescisión Especial, tal como está regulado en el apartado Segundo del presente anexo.

El personal incluido en los puntos 1 y 2 del párrafo anterior pasará a prestar servicio en tierra en el puesto más idóneo a sus aptitudes entre las vacantes existentes, preferentemente en la Unidad orgánica a que pertenezca, percibiendo el sueldo base, premio de antigüedad y el complemento preciso para que, unido al total de las percepciones que pueda percibir por la Seguridad Social Nacional y/o Complementaria, alcance el 90 por 100 de los emolumentos fijos del nivel que ostentaba al cesar en vuelo, o el que en cada momento le corresponda, o el 100 por 100 en el caso de que el cese definitivo en vuelo se deba a accidente de trabajo o enfermedad profesional, así declarado por los organismos competentes. Una vez fijado dicho complemento, los incrementos que se produzcan en las pensiones fijadas por la Seguridad Social no serán absorbidos.

En caso de discrepancia sobre la concurrencia o no de alguna de estas causas, se someterá el caso a la decisión de un Tribunal Médico, presidido por un facultativo designado por el Colegio Oficial de Médicos de Madrid, de entre los que están calificados como especialistas en medicina aeronáutica, si es posible, y no hubiera intervenido o tenido relación anterior con el caso en cuestión; un Vocal libremente elegido por el tripulante y otro designado por la Dirección de la Compañía.

La enumeración de las causas a que se refiere este apartado es independiente de cualesquiera otras que, por diferentes motivos (enfermedad con baja oficial, sanción, retiro, etc.) tengan un tratamiento especial en otras disposiciones del presente convenio o en las normas y disposiciones dictadas al efecto.

Tanto en los supuestos de cese en vuelo temporal como definitivo, anteriormente citados, las condiciones de trabajo en materia de jornada, días libres, excedencias, licencias retribuidas o no, vacaciones, traslados, enfermedad y transporte, se regirán por las normas establecidas para el personal de Tierra.

En todas las demás materias que les sean de aplicación, se ajustarán a lo establecido en este convenio.

En materia de Concierto Colectivo de Vida, los Pilotos en esta situación seguirán rigiéndose por las normas actualmente en vigor, en el Reglamento del Concierto Colectivo de Pilotos.

## Progresión económica:

Los Pilotos que pasen a prestar servicio definitivo en tierra podrán progresar por la escala de niveles establecidos en el artículo 22. hasta un máximo de dos cambios de nivel a partir del que ostentaran en el momento de su pase a servicios en tierra. El tiempo de permanencia en cada uno de los niveles, incluido el que ostente en el momento de su pase a servicios en tierra, será el doble de los períodos de tiempo referidos a los Tripulantes en servicio activo de vuelo.

Para el disfrute del derecho de progresión de niveles que se establece en el párrafo anterior, será necesario que la persona afectada reúna, concurrentemente, las dos circunstancias siguientes:

a) Antigüedad mínima de 10 años de servicio en vuelo en el momento en que se produzca el cese definitivo por pérdida de la licencia correspondiente.

b) Que la pérdida definitiva de la licencia de vuelo obedezca a lesiones de carácter orgánico clínicamente objetivables.

Los Pilotos que pierdan la licencia con carácter definitivo como consecuencia de accidente aéreo, del cual se hayan derivado secuelas de carácter orgánico, disfrutarán de los mismos derechos anteriormente establecidos aunque no tengan acumulados los 10 años de servicio efectivo en vuelo.

Disposición transitoria primera.

Los Pilotos que cumplieron 60 años entre el 01 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2013 y optaron por prestar servicios en vuelo en la opción B) del anexo 2 se mantendrán en la misma en las condiciones previstas en este anexo. Para los pilotos que cumplan 60 años a partir del 1 de enero de 2014 será de aplicación lo que con carácter general se establece en este anexo.

### ANEXO 3

#### Fondo solidario

De acuerdo con lo establecido en el capítulo Octavo: Atenciones sociales, artículo 134, de este convenio, las aportaciones del grupo de Pilotos serán las siguientes:

| Niveles               | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2022<br>-<br>Euros | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2023<br>-<br>Euros | De 1 de enero al 31 de diciembre de 2024<br>-<br>Euros |
|-----------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Niveles 1D – 8.       | 29,11                                                  | 30,01                                                  | 30,01                                                  |
| Nivel 9.              | 16,08                                                  | 16,57                                                  | 22,54                                                  |
| Nivel 10.             | 6,89                                                   | 7,1                                                    | 9,66                                                   |
| Nivel 11.2 (2.º año). | 1,98                                                   | 2,04                                                   | 2,77                                                   |
| Nivel 11.1 (1.º año). | 1,98                                                   | 2,04                                                   | 2,77                                                   |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

La administración y control del Fondo Solidario se realizará de la forma que SEPLA determine.

## ANEXO 4, I

## Dietas de estancia y hospedaje por destacamento tripulantes pilotos

## a) Efectos 1 de enero de 2022:

|                                                                                                                                                                                                       |        |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| NACIONALES.                                                                                                                                                                                           | 43,37  | €      |
| EXTRANJERAS.                                                                                                                                                                                          |        |        |
| A. Básico.                                                                                                                                                                                            | 99,67  | U.S.D. |
| B. 125 por 100.                                                                                                                                                                                       | 124,59 | U.S.D. |
| Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos y Egipto.                    |        |        |
| C. 112 por 100.                                                                                                                                                                                       | 111,63 | U.S.D. |
| Se aplicarán a los países siguientes: Austria, Filipinas, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Suecia, Venezuela, Finlandia, Costa Rica, Brasil y Dinamarca. |        |        |
| D. 95 por 100.                                                                                                                                                                                        | 94,69  | U.S.D. |
| Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.                                                                                                                     |        |        |
| E. 80 por 100.                                                                                                                                                                                        | 79,74  | U.S.D. |
| Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.                                                                                                                  |        |        |

Nota. Los países que no tengan un índice establecido, se les aplicará la básica.

## b) Efectos 1 de enero de 2023:

|                                                                                                                                                                                                       |        |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| NACIONALES                                                                                                                                                                                            | 44,70  | €      |
| EXTRANJERAS                                                                                                                                                                                           |        |        |
| A. Básico                                                                                                                                                                                             | 102,74 | U.S.D. |
| B. 125 por 100                                                                                                                                                                                        | 128,42 | U.S.D. |
| Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos y Egipto.                    |        |        |
| C. 112 por 100.                                                                                                                                                                                       | 115,07 | U.S.D. |
| Se aplicarán a los países siguientes: Austria, Filipinas, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Suecia, Venezuela, Finlandia, Costa Rica, Brasil y Dinamarca. |        |        |
| D. 95 por 100                                                                                                                                                                                         | 97,60  | U.S.D. |
| Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo México, Suiza, Grecia y Paraguay.                                                                                                                      |        |        |
| E. 80 por 100                                                                                                                                                                                         | 82,19  | U.S.D. |
| Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.                                                                                                                  |        |        |

Nota. Los países que no tengan un índice establecido, se les aplicará la básica.

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo.

## ANEXO 4, II

## Indemnización por destinos inferiores a dos años tripulantes pilotos

## a) Efectos 1 de enero de 2022:

|                                                                                                                                                                                                       |        |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| NACIONALES.                                                                                                                                                                                           | 32,13  | €      |
| EXTRANJERAS.                                                                                                                                                                                          |        |        |
| A. Básico.                                                                                                                                                                                            | 84,77  | U.S.D. |
| B. 125 por 100.                                                                                                                                                                                       | 105,96 | U.S.D. |
| Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos y Egipto.                    |        |        |
| C. 112 por 100.                                                                                                                                                                                       | 94,94  | U.S.D. |
| Se aplicarán a los países siguientes: Austria, Filipinas, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Suecia, Venezuela, Finlandia, Costa Rica, Brasil y Dinamarca. |        |        |
| D. 95 por 100.                                                                                                                                                                                        | 80,53  | U.S.D. |
| Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.                                                                                                                     |        |        |
| E. 80 por 100.                                                                                                                                                                                        | 67,82  | U.S.D. |
| Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.                                                                                                                  |        |        |

Nota. Los países que no tengan un índice establecido, se les aplicará la básica.

## b) Efectos 1 de enero de 2023:

|                                                                                                                                                                                                       |        |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| NACIONALES.                                                                                                                                                                                           | 33,12  | €      |
| EXTRANJERAS.                                                                                                                                                                                          |        |        |
| A. Básico.                                                                                                                                                                                            | 87,38  | U.S.D. |
| B. 125 por 100.                                                                                                                                                                                       | 109,22 | U.S.D. |
| Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes, países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos, Árabes Unidos y Egipto.                  |        |        |
| C. 112 por 100.                                                                                                                                                                                       | 97,86  | U.S.D. |
| Se aplicarán a los países siguientes: Austria, Filipinas, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Suecia, Venezuela, Finlandia, Costa Rica, Brasil y Dinamarca. |        |        |
| D. 95 por 100.                                                                                                                                                                                        | 83,01  | U.S.D. |
| Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.                                                                                                                     |        |        |
| E. 80 por 100.                                                                                                                                                                                        | 69,91  | U.S.D. |
| Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.                                                                                                                  |        |        |

Nota. Los países que no tengan un índice establecido, se les aplicará la básica.

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

## ANEXO 4, III

## Indemnización por destinos superiores a dos años tripulantes pilotos

## a) Efectos 1 de enero de 2022:

|                                                                                                                                                                                                       |       |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| NACIONALES.                                                                                                                                                                                           | 22,72 | €      |
| EXTRANJERAS.                                                                                                                                                                                          |       |        |
| A. Básico.                                                                                                                                                                                            | 59,79 | U.S.D. |
| B. 125 por 100.                                                                                                                                                                                       | 74,74 | U.S.D. |
| Las cuantías citadas se aplicarán a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos y Egipto.                           |       |        |
| C. 112 por 100.                                                                                                                                                                                       | 66,96 | U.S.D. |
| Se aplicarán a los países siguientes: Austria, Filipinas, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Suecia, Venezuela, Finlandia, Costa Rica, Brasil y Dinamarca. |       |        |
| D. 95 por 100.                                                                                                                                                                                        | 56,80 | U.S.D. |
| Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.                                                                                                                     |       |        |
| E. 80 por 100.                                                                                                                                                                                        | 47,83 | U.S.D. |
| Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.                                                                                                                  |       |        |

Nota. Los países que no tengan un índice establecido, se les aplicará la básica.

## b) Efectos 1 de enero de 2023:

|                                                                                                                                                                                                       |       |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| NACIONALES.                                                                                                                                                                                           | 23,42 | €      |
| EXTRANJERAS.                                                                                                                                                                                          |       |        |
| A. Básico.                                                                                                                                                                                            | 61,63 | U.S.D. |
| B. 125 por 100.                                                                                                                                                                                       | 77,04 | U.S.D. |
| Las cuantías citadas serán de aplicación a los siguientes países: Estados Unidos, Puerto Rico, Países de África Ecuatorial, Arabia Saudí, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos y Egipto.                    |       |        |
| C. 112 por 100.                                                                                                                                                                                       | 69,02 | U.S.D. |
| Se aplicarán a los países siguientes: Austria, Filipinas, Francia, Perú, Italia, Alemania, Holanda, Canadá, Cuba, República Dominicana, Suecia, Venezuela, Finlandia, Costa Rica, Brasil y Dinamarca. |       |        |
| D. 95 por 100.                                                                                                                                                                                        | 58,55 | U.S.D. |
| Se aplicarán a: Argentina, Bélgica, Luxemburgo, México, Suiza, Grecia y Paraguay.                                                                                                                     |       |        |
| E. 80 por 100.                                                                                                                                                                                        | 49,30 | U.S.D. |
| Siendo de aplicación a los países que siguen: Irlanda, Uruguay, Portugal y Colombia.                                                                                                                  |       |        |

Nota. Los países que no tengan un índice establecido, se les aplicará la básica.

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

## ANEXO 4, IV

## Dietas por desplazamiento en vigor

|           | Dieta nacional | Dieta extranjera        |
|-----------|----------------|-------------------------|
| Año 2022. | 125,76 €       | 162,00 U.S.D o 110,81 € |
| Año 2023. | 129,63 €       | 166,99 U.S.D o 114,22 € |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b) Finalizada la vigencia pactada para el presente Convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

## ANEXO 4, V

## Indemnización por renuncia a la recogida

|           | Importe<br>-<br>Euros |
|-----------|-----------------------|
| Año 2022. | 216,58                |
| Año 2023. | 223,25                |

Se procederá a la revisión de las cantidades anteriores cuando la masa salarial de cada año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b) Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

## ANEXO 5

## Relación de prendas de uniformidad inicial de los tripulantes pilotos

- 2 Chaquetas.
- 4 Camisas manga larga.
- 4 Camisas manga corta.
- 4 Corbatas.
- 1 Chaleco de punto.
- 1 Cardigan punto.
- 3 Pantalones.
- 1 Cinturón invierno.
- 1 Cinturón verano.
- 6 Pares de calcetines.
- 2 Pares de zapatos invierno.
- 2 Pares de zapatos verano.
- 1 Abrigo.
- 1 Par de guantes.
- 1 Bufanda.
- 2 Juegos hombreras de camisas.
- 1 Juego hombreras de chaleco.
- 1 Gorra.

- 2 Sujeta corbatas.
- 1 Cartera de vuelo o PC-trolley.
- 1 Maleta grande.
- 1 Maleta pequeña.

Para el supuesto de Pilotos de nuevo ingreso, el año natural en que ingresen en la Compañía, recibirán una dotación de vestuario completa, no percibiendo ninguna indemnización.

En el año natural siguiente a su incorporación, se integrarán en el sistema general.

Para el Colectivo de Pilotos, el sistema general es el siguiente:

a) Se abonará una indemnización anual por vestuario, que estará disponible durante el mes de enero de cada año, de acuerdo al importe establecido en la siguiente tabla:

| Año 2022       | Año 2023       |
|----------------|----------------|
| 1.175,85 euros | 1.212,04 euros |

Se procederá a la revisión de la tabla salarial cuando la masa salarial de ese año sea definitiva.

A partir del año 2024 las cantidades que se vinieran abonando por este concepto se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132. b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.

b) La confección de un uniforme a medida por el procedimiento que se acuerde entre SEPLA/Iberia, y el proveedor correspondiente, siendo el importe del mismo por cuenta de la Compañía, quien lo abonará directamente al proveedor y que estará compuesto por:

- 1 Chaqueta.
- 1 Gorra.
- 2 Pantalones.

c) La Compañía, por su parte, seguirá haciendo entrega de las maletas y cartera de vuelo especificadas en el Reglamento de Vestuario.

Para la reposición de las maletas y cartera de vuelo deberán transcurrir los siguientes plazos:

- Maleta Grande: 4 años.
- Maleta Pequeña: 2 años.
- Cartera de Vuelo o PC trolley: 4 años.

Se incorpora al Convenio Colectivo el acta de 26 de mayo de 2016 de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

El importe mencionado en el apartado a), será utilizado por los tripulantes Pilotos, a su criterio, en la reposición de las prendas de vestuario con la periodicidad establecida en el Reglamento de Vestuario.

En el caso de las mujeres pilotos, formará parte del vestuario un bolso, conforme a la definición que establezca la Compañía.

Dicho bolso se entregará a las mujeres Pilotos con la dotación inicial y su reposición será con cargo a ella. No obstante, si transcurridos 2 años en los que ha renunciado a la recogida de la gorra, podrá retirar el bolso con cargo a la Compañía, siendo el nuevo periodo de reposición de otros 2 años para un nuevo bolso o de un año si debe reponer la gorra.

Para el caso de cese en vuelo, en el año natural en que éste se produzca, se hará entrega de las prendas que correspondan y de la indemnización por vestuario completa, según el sistema general, independientemente de la fecha concreta en que el cese tenga lugar.

Los Copilotos considerados como Senior tendrán un elemento distintivo en su uniformidad.

## ANEXO 10

### Acuerdos de colaboración mutua y estabilidad del empleo

Se establecen unas garantías de colaboración de colaboración mutua entre Iberia y el Colectivo de pilotos, representado por la sección sindical de SEPLA, y de estabilidad en el empleo que se recogen a continuación.

#### *Scope clause*

#### 1. General.

1.1 Se reconoce que Iberia LAE, SA, Operadora SU. (en adelante Iberia Operadora) opera en un entorno en el que se requiere una mayor flexibilidad y facilidad para poner en práctica decisiones comerciales rápidamente. Iberia Operadora reconoce la contribución que ya ha aportado la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora en este contexto. La Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora está de acuerdo en seguir colaborando en el programa comercial de la aerolínea y en cualquier cambio que se haga a corto plazo en estos programas.

1.2 A fin de permitir que la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora actúe en la confianza de que los intereses de los pilotos se van a proteger y mejorar, ahora y en el futuro, se han alcanzado acuerdos específicos entre Iberia Operadora y la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora que cubren temas tales como los salarios, la estructura salarial de la antigüedad, y acuerdos sobre la planificación. Asimismo, el despliegue actual de aviones y tripulaciones técnicas estará sujeto a una revisión retrospectiva. Iberia Operadora se obliga a proporcionar a la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora información suficientemente completa que permita que dicha revisión sea significativa. Además, Iberia Operadora proporcionará información amplia sobre consideraciones comerciales y de planificación en reuniones regulares que mantendrá con los representantes designados de la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora. Las aportaciones prácticas con las que la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora pueda contribuir se abordarán en conversaciones internas, con la Dirección de Iberia Operadora.

1.3 Para ello, la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora acuerda no limitar el despliegue de aviones para obtener el mayor beneficio económico y comercial, incluyendo la introducción de nuevos aviones en el servicio de Iberia Operadora. Se reconoce que solo a través de dicha cooperación puede Iberia Operadora hacer que el plan para gestionar su futuro se beneficie plenamente de las oportunidades comerciales que surjan para superar las dificultades a las que tiene que hacer frente en la actualidad la aerolínea y para asegurar un futuro viable para sus empleados actuales.

#### 2. Seguridad en el empleo-tripulaciones técnicas de Iberia Operadora.

2.1 El objetivo de este acuerdo es promover la seguridad en el empleo y las oportunidades de carrera profesional de los pilotos del escalafón de Iberia Operadora. El presente acuerdo pretende tener en cuenta las preocupaciones que la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora tiene en relación con la seguridad en el empleo y el desarrollo de la carrera profesional, sin obstaculizar el desarrollo comercial de Iberia Operadora.

2.2 Iberia Operadora y la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora acuerdan que con la excepción de las operaciones incluidas en los apartados de Franquicias, Wet Lease e Iberia Express todos los vuelos, realizados en un avión de Iberia Operadora (Propio o Arrendado) o con imagen de Iberia Operadora (color y logotipo), serán operados por Pilotos de Iberia Operadora y con independencia del tamaño de la aeronave y del certificado de Operador Aéreo con el que opere dicho avión.

2.3 Esto no quiere decir que los pilotos de Iberia Operadora operen únicamente aviones de Iberia Operadora.

2.4 En los contratos de franquicia suscritos por Iberia Operadora, actualmente con Air Nostrum, así como en los que en el futuro pueda suscribir, se aplicará como regla general, una limitación consistente en que no puedan llevarse a cabo las operaciones previstas con aviones de más de 100 plazas. En caso de que los aviones destinados a operar la franquicia tengan más de 100 plazas, su peso máximo certificado (MTOW *Maximum Take Off Weight*), no podrá exceder de 52.000 Kg ni llevar más de 100 pasajeros.

Iberia Operadora se compromete a no llevar a cabo ninguna franquicia para operaciones de Largo Radio, vuelos de más de 6 horas de tiempo de vuelo, sin acuerdo con la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora.

2.5 Iberia Operadora no tiene ningún avión dedicado a la carga ni tiene intención de tenerlo en estos momentos. Iberia Operadora se compromete a consultar a la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora en caso de que las circunstancias cambien.

Los puestos de comandante de cualquier avión carguero que pudiera ser contratado por Iberia Operadora en el futuro, estarán disponibles para que los pilotos de Iberia Operadora puedan optar a los mismos.

2.6 Hay pocas circunstancias, si las hay, en las que Iberia Operadora trataría de entregar los vuelos rentables a otro Operador, eligiendo las operaciones de código compartido por encima de los servicios operados por Iberia Operadora. No obstante, a la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora le sigue preocupando que dichos acuerdos de código compartido puedan afectar negativamente a las oportunidades de vuelo de los pilotos de Iberia Operadora.

En caso de que Iberia Operadora pretendiera entregar vuelos rentables para celebrar un acuerdo más amplio (sustituyendo estos vuelos por un código compartido) y dicho acuerdo redujera directamente las oportunidades de vuelo de los pilotos de Iberia Operadora, Iberia Operadora se compromete a consultar a la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora antes de suscribir ninguno de estos acuerdos de código compartido.

2.7 En caso de una posible fusión o absorción, Iberia Operadora consultará a la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora de acuerdo con la legislación en materia laboral vigente en ese momento.

2.8 Iberia Operadora, salvo lo establecido respecto de Iberia Express, no pretende ceder *slots* a otros operadores. Si surgiese alguna circunstancia excepcional que implicase que dicha intención no se puede cumplir, se seguirá el procedimiento indicado en los «Procedimientos de negociación-Iberia Operadora/Sección Sindical de SEPLA en iberia» (Punto 3).

2.9 Iberia Operadora entiende la preocupación de la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora acerca de que las compañías con las que Iberia Operadora tiene acuerdos de código compartido o alianzas, puedan tener compromisos adquiridos con los representantes de sus pilotos en relación con el impacto que dichos acuerdos pudieran tener en sus propias tripulaciones. Iberia Operadora se compromete a consultar con la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora, con la mayor brevedad, el posible impacto de cualquier alianza o acuerdo de código compartido que se proponga antes de que éste se concluya. El objetivo de esta cláusula es asegurar que dichos acuerdos no tendrán un impacto negativo sobre las horas de vuelo previstas para los pilotos de Iberia Operadora.

2.10 Iberia Operadora informará a la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora, a la mayor brevedad posible, de los detalles de cualquier *wet lease* de corta

duración que pueda ser necesario para cubrir acontecimientos imprevistos (incluyendo, por ejemplo, pero no limitado a, operaciones de mantenimiento no programado).

Para otras circunstancias que no sean excepcionales, las notificaciones a la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora se realizarán antes de que se lleve a cabo el *wet lease* e incluirán detalles sobre la duración, el operador, tipo de aeronave y servicio realizado. Si tuviese algún efecto sobre la contratación, planificación de niveles, las oportunidades de promoción o cambios de flotas, Iberia Operadora se compromete a asegurar que ningún piloto se vea perjudicado por dichos acuerdos.

Los *wet lease* de corta duración tienen una duración que se extiende dentro de una temporada de programación. Es necesario que haya una interrupción de al menos 7 días entre el fin de un contrato de *wet lease* y el inicio de un segundo contrato para una aeronave similar si se va a considerar que el segundo periodo es independiente del primero.

Si surgiese alguna circunstancia en la que hubiese que considerar un *wet lease* de mayor duración, Iberia Operadora y la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora se reunirán para determinar los acuerdos que resultarán de aplicación.

No obstante lo anterior, Iberia Operadora se compromete a no realizar en régimen de *wet-lease*, una producción que supere el 3 % del total de la producción de Horas Bloque pasaje anuales (horas voladas por pilotos de Iberia Operadora más horas voladas en régimen de *wet lease*).

Iberia Operadora se compromete a no realizar producción en régimen de *wet-lease* mientras esté en vigor un procedimiento de despido Colectivo de carácter obligatorio o mientras exista exceso de plantilla de pilotos.

Fuerza Mayor: se acepta que Iberia Operadora tenga que hacer frente a una circunstancia imprevista que constituya una importante amenaza para la empresa.

3. Procedimientos de Negociación Iberia Operadora/Sección Sindical de SEPLA en Iberia.

3.1 Ambas partes confirman que los apartados siguientes configuran el actual proceso de negociación entre Iberia Operadora y la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora, a los efectos de este anexo.

3.2 La finalidad de los apartados 3.3 y 3.4 que figuran más adelante es asegurar que estos temas y propuestas se planteen antes de tomar decisiones o contraer compromisos.

3.3 Se creará un grupo de trabajo conjunto que se reúna, como mínimo, cada seis meses. Este grupo:

- Estará informado de las presiones competitivas que soporta Iberia Operadora.
- Debatirá los futuros planes de negocio, incluyendo los planes sobre las flotas y su actualización.

3.4 Por medio del presente se acepta que Iberia Operadora, antes de tomar ninguna decisión, informará con antelación suficiente de las razones que subyacen detrás de cualquier cambio que se proponga de los planes sobre las flotas para que éstas se entiendan por completo. Este grupo tendrá acceso a toda la información pertinente.

3.5 Se entiende que cualquiera de las partes podrá hacer uso del proceso de negociación incluido en el apartado 3.1 anterior para:

- Plantear cualquier asunto que preocupe al grupo de trabajo.
- Tratar cualquier propuesta hecha por Iberia Operadora que afecte a los acuerdos industriales vigentes.

3.6 Se acuerda que la información que se aborde en el grupo se mantendrá de manera confidencial, salvo que los miembros acuerden otra cosa.

#### 4. Vueling.

Iberia Operadora se compromete a no ceder el código Iberia a Vueling en Madrid, por encima del 4 % de las Horas Bloque pasaje anuales operadas por Iberia Operadora a o desde el hub (Madrid).

Iberia Operadora no facilitará código IB a aquellas operaciones de Largo Radio (vuelos de más de 6 horas de tiempo de vuelo) que pueda realizar Vueling.

#### 5. British Airways.

Iberia Operadora obtendrá un compromiso de IAG de que:

1. British Airways no operará vuelos de pasajeros de Largo Radio desde el *hub* de Madrid o Barcelona.

2. British Airways operará vuelos al *hub* de Madrid solo desde el Reino Unido.

#### 6. Operación Regional.

En caso de que Iberia Operadora decidiera afrontar las operaciones de tráfico Regional fuera del modelo de franquicia, ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo sobre las condiciones en las que se llevará a cabo dicha operación por parte de los pilotos del escalafón de Iberia Operadora.

#### 7. Iberia Express.

##### 1. Principios generales.

– Iberia Operadora e Iberia Express son dos compañías que operan con sus respectivos AOC y condiciones laborales propias y diferenciadas.

– El acuerdo entre Iberia Operadora e Iberia Express, de febrero de 2014, por el cual se implanta un modelo, conforme a un esquema de reserva y reparto de plazas de Comandante, que permite que los copilotos de Iberia Operadora puedan prestar servicios como comandantes en Iberia Express, estará en vigor hasta que se pueda formalizar la oferta al último de los copilotos de Iberia Operadora, en los términos indicados en el Punto 4 y no podrá ser resuelto unilateralmente por ninguna de las partes.

– Dicho modelo será solo de aplicación respecto de los copilotos contratados por Iberia Operadora a la fecha de la firma del texto articulado del VIII Convenio Colectivo, y estará vigente hasta que el último de ellos haya recibido la correspondiente oferta conforme a las previsiones del Punto 4.

En el supuesto de que existiese alguna contradicción entre lo estipulado en el apartado 7 del anexo 10 y lo regulado en el resto del Convenio Colectivo, prevalecerá lo dispuesto en este anexo.

##### 2. Límites.

El ratio de crecimiento de aviones de Corto y Medio Radio, entre Iberia Operadora e Iberia Express, será de 1:1. A estos efectos, no computarán los aviones A-321 XLR, que son aviones dedicados a la operación de Largo Radio.

La entrada de nuevos aviones se producirá, alternativamente, en Iberia Operadora o en Iberia Express respetando siempre el ratio 1:1, aunque se admite que pueda producirse una diferencia entre ambas Compañías, en determinados momentos, siempre que la misma sea igual a uno.

Asimismo, la producción total de Iberia Express, medida en AKOs, no podrá superar nunca el 15 % de los AKOs totales producidos por Iberia Operadora.

### 3. Cobertura vacantes comandantes en Iberia Express.

Para la cobertura de las vacantes de comandante que se puedan producir en Iberia Express, cualquiera que sea el origen de las mismas, se ofertarán cuatro plazas de comandante a copilotos de Iberia Operadora y una plaza de comandante a copilotos de Iberia Express.

El orden en que se producirá la suelta será:

- 1.º Iberia Operadora.
- 2.º Iberia Operadora.
- 3.º Iberia Operadora.
- 4.º Iberia Operadora.
- 5.º Iberia Express.

El número de orden se reiniciará una vez producida la 5.ª suelta.

Durante la vigencia del ratio 4:1 y por cada suelta en Iberia Express de uno de sus actuales copilotos, se producirá una suelta adicional en Corto y Medio Radio a la que marca su *crew index* (actualmente 5) en Iberia Operadora.

De igual forma, en el supuesto de que existan vacantes no generadas por nuevos aviones se aplicará este mismo criterio en cuanto a ratio y orden.

La referida proporción de 4:1 se mantendrá hasta que todos los copilotos de Iberia Operadora afectados por este acuerdo hayan recibido la correspondiente oferta en los términos del Punto 4.

En tanto en cuanto se mantenga el ratio 4:1, por cada nuevo avión de Corto y Medio Radio que entre en Iberia Operadora, habrá que dar una suelta adicional (6 sueltas por cada avión) en Iberia Operadora. Dicho compromiso finalizará cuando se produzca la suelta, conforme a dicha proporción, del último de los copilotos de Iberia Express en alta en dicha Empresa a la fecha de la firma del citado Acuerdo de febrero de 2014 y que no haya optado por solicitar su incorporación en Iberia Operadora, conforme al Punto 6 del VIII Convenio Colectivo. A partir de ese momento, todas las vacantes de Comandante que se generen en Iberia Express serán para los copilotos de Iberia Operadora afectados por este Acuerdo.

Se incorpora al Convenio Colectivo el acta de 5 de junio de 2015 de la Comisión de Interpretación y Vigilancia respecto a la interpretación, aclaración y aplicación de este apartado 3.

### 4. Procedimiento suelta de comandantes para los copilotos de Iberia Operadora.

– Iberia Operadora ofrecerá a los copilotos a los que les resulte de aplicación lo previsto en este apartado 7 del anexo 10, por orden de antigüedad técnica, la posibilidad de acceder a las plazas que se oferten para la suelta de Comandantes en Iberia Express. Dicha oferta lo será por una sola vez y siendo la aceptación de los copilotos de Iberia Operadora voluntaria, se entenderá cumplido el compromiso de Iberia Operadora con la oferta, aunque esta sea rechazada, no pudiendo el copiloto, en este caso, optar nuevamente. No obstante lo anterior, dicho compromiso no será cumplido hasta que se oferte al Piloto una vacante con base en Madrid, salvo que el Piloto acepte voluntariamente otra base. La oferta, que será progresiva conforme a las vacantes que se vayan produciendo, se comunicará al copiloto afectado, informando simultáneamente a la Sección Sindical de SEPLA en Iberia Operadora. Se crea una Comisión Paritaria que analizará las situaciones excepcionales que pudieran concurrir.

– Los Copilotos de Iberia Operadora que accedan a las referidas plazas de Comandantes en Iberia Express lo harán bajo las condiciones que se detallan a

continuación y en el punto 5 siguiente –resultándoles todas ellas de aplicación mientras se encuentren en situación de Excedencia Especial Iberia Express–:

A. Suspensión temporal del contrato de trabajo en Iberia Operadora, a través de una Excedencia Especial Iberia Express, con las siguientes condiciones:

– Esta figura tendrá los mismos efectos jurídicos que la Excedencia forzosa prevista en el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

– El Piloto tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo y mantendrá los mismos derechos que tendría de haber continuado prestando servicios en Iberia Operadora, por ejemplo antigüedad administrativa, antigüedad técnica, días de recuperación, promoción, etc.

A los efectos del cumplimiento de las condiciones previstas en el artículo 35 se tendrán en consideración los servicios prestados en Iberia Express.

– Se concederá por 3 años, que podrán ser prorrogados, por años completos, hasta un máximo de 5 años en total. No obstante, si durante el periodo de Excedencia Especial Iberia Express le correspondiese su suelta en Iberia Operadora, lo que ésta le comunicará oportunamente, podrá reincorporarse a Iberia Operadora con un preaviso de 6 meses.

– Durante el periodo de suspensión temporal mantendrán el mismo derecho a los billetes que el resto de los pilotos de Iberia Operadora para él y sus beneficiarios.

– A la finalización de la Excedencia Especial Iberia Express tendrá derecho inexcusable e inmediato a la reincorporación en Iberia Operadora. En caso de que no se produjera la reincorporación se aplicarán los efectos jurídicos del despido nulo.

– La referida Excedencia Especial Iberia Express finalizará y el piloto se reincorporará a Iberia Operadora de manera inmediata, en caso de pérdida de licencia, en las condiciones previstas en el Convenio Colectivo para la situación de Cese Definitivo en Vuelo por pérdida de Licencia.

– En caso de que el piloto tuviera que dejar de prestar servicio en Iberia Express por cese involuntario (despido Colectivo, despido objetivo o despido disciplinario declarado improcedente), el piloto tendrá derecho a reincorporarse en Iberia Operadora el siguiente día al de causar baja en Iberia Express, con independencia del tiempo transcurrido desde que se concedió la Excedencia Especial Iberia Express.

B. Alta en Iberia Express:

– De acuerdo al Convenio Colectivo.

5. Compensación.

Los Copilotos de Iberia Operadora que se suelten como Comandantes en Iberia Express percibirán una indemnización compensatoria consistente en:

– Durante los 3 años de Excedencia Especial Iberia Express se les abonará, por cada anualidad, la suma de las siguientes cantidades:

• Cantidad que resulte de la diferencia de retribución que percibirá como Comandante en Iberia Express y la retribución percibida en Iberia Operadora. A esos efectos, para el cálculo de la retribución a percibir en Iberia Express, se tendrá en consideración la retribución fija correspondiente al Nivel medio que como Comandante le corresponderá en Iberia Express, en función del tiempo que va a permanecer allí y considerando la media de las variables del año anterior en dicha Compañía. Para el cálculo de la retribución percibida en Iberia Operadora, se tendrá en cuenta, para las retribuciones fijas, las percibidas en el momento en que se produzca la suspensión temporal del contrato y para las variables, las medias de los variables por flota/función de los 12 meses anteriores y al precio del momento de la suspensión, incluyendo asimismo

el importe correspondiente a la Renuncia a la recogida e indemnización anual de vestuario y las aportaciones de la empresa al Fondo Social, Fondo Mutual, Fondo Solidario y Concierto Colectivo de Vida.

- Cantidad, a tanto alzado, recogida en el anexo 1, I), que compensaría el valor estimado de la Prima de Comandante.

El cálculo de la indemnización compensatoria que corresponda al piloto, se efectuará al inicio de la Excedencia Especial Iberia Express, quedando fijada en ese momento la suma total a percibir por el piloto durante los 3 años de duración de la misma.

Dicha indemnización compensatoria se distribuirá, a efectos de su abono, en 12 pagos mensuales de un mismo importe. El primer pago se producirá en el momento de la suspensión por Excedencia Especial Iberia Express.

– En caso de que se prorrogue la Excedencia Especial Iberia Express, la indemnización compensatoria a abonar al piloto, por cada anualidad, será calculada nuevamente con los mismos parámetros anteriores, a excepción de la retribución de referencia en Iberia Express que será la que corresponda al nivel que ostente en Iberia Express en ese momento.

La distribución y pago se hará en la misma forma descrita anteriormente.

– En relación con las cotizaciones al Fondo Solidario, si el Piloto quiere mantenerse de alta en el mismo, deberá aceptar que las aportaciones de la Empresa a dicho Fondo, que se han tenido en cuenta para calcular el importe de la indemnización a satisfacer al Piloto, se descuenten de la misma y que, asimismo, se detraiga la cuantía correspondiente a las aportaciones del Piloto a dicho Fondo. Dichos importes serán ingresados por la Empresa en el Fondo Solidario. Si el Piloto no deseara mantenerse en alta en dicho Fondo, el importe correspondiente a las aportaciones de la Empresa no se tendrá en consideración para el cálculo de la indemnización.

– En el supuesto de que el piloto haya percibido un pago y se reincorpore a Iberia Operadora antes de que finalice el mes completo que justifica dicho abono, deberá devolver a Iberia Operadora la parte prorrateada del mismo.

– No obstante lo establecido en puntos anteriores, para aquellos Pilotos que se encuentren en situación de Excedencia Especial Iberia Express, la indemnización compensatoria se regularizará anualmente teniendo en consideración las revisiones salariales y de los demás conceptos retributivos que se hubieran producido en Iberia Operadora, así como los cambios de nivel y antigüedad que les hubieran podido corresponder en Iberia Operadora, al igual que cualesquiera otros cambios que hubieran supuesto o supongan un incremento salarial o retributivo en Iberia Express durante la mencionada situación de Excedencia Especial.

– Adicionalmente, esta regularización tendrá en cuenta las retribuciones efectivamente percibidas por el Piloto en Iberia Express. Para ello, se estudiarán las situaciones individuales que puedan producir desviaciones significativas sobre el supuesto general respecto al cual se realizaron los cálculos iniciales.

## 8. Level.

Level no comenzará a operar desde/hacia el Hub de Madrid salvo acuerdo con la Sección Sindical de SEPLA en Iberia.

### **ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA ANEJA AL X CONVENIO COLECTIVO DE PILOTOS**

Se mantiene durante la vigencia del X Convenio Colectivo de Pilotos el Fondo para Consecución de Objetivos fijados por la Dirección de la Empresa, con tratamiento independiente de la masa salarial. El logro de los mismos determinado por la Dirección

dará lugar a la percepción de las cantidades por niveles que a continuación se relacionan:

| Nivel          | Año 2022<br>–<br>Euros | Año 2023<br>–<br>Euros |
|----------------|------------------------|------------------------|
| 1D             | 1.092,30               | 1.125,92               |
| 1C             | 1.024,16               | 1.055,68               |
| 1B             | 960,34                 | 989,9                  |
| 1A             | 888,39                 | 915,73                 |
| 1              | 815,66                 | 840,77                 |
| 2              | 739,05                 | 761,8                  |
| 3              | 661,48                 | 681,84                 |
| 4              | 582,95                 | 600,89                 |
| 5              | 448,14                 | 461,93                 |
| 6              | 394,85                 | 407                    |
| 7              | 338,19                 | 348,6                  |
| 8              | 260,55                 | 268,57                 |
| 9              | 227,04                 | 234,03                 |
| 10             | 158,93                 | 163,82                 |
| 11.2 (2.º año) | 130,56                 | 134,58                 |
| 11.1 (1.º año) | 130,56                 | 134,58                 |

El abono de esta cantidad se efectuará, en nómina separada, coincidiendo con el pago de la nómina de diciembre, y con el nivel en el que el Piloto se encuentre a 31 de diciembre.

Durante la vigencia del X Convenio Colectivo y ligado a la consecución de beneficios, la Compañía aportará al Fondo Solidario de Pilotos una cantidad anual por cada Tripulante Piloto equivalente a:

|                      | Año 2022<br>–<br>Euros | Año 2023<br>–<br>Euros |
|----------------------|------------------------|------------------------|
| Niveles 1D-8         | 287,91                 | 296,77                 |
| Nivel 9              | 159,07                 | 163,97                 |
| Nivel 10             | 68,25                  | 70,35                  |
| Nivel 11.2 (2.º año) | 19,44                  | 20,04                  |
| Nivel 11.1 (1.º año) | 19,44                  | 20,04                  |

Esta cantidad tendrá tratamiento independiente de la masa salarial.

El abono de esta cantidad se efectuará coincidiendo con el pago de la nómina de diciembre.

A partir del año 2024 las cantidades previstas en este Acta Aneja se revalorizarán, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132.b). Finalizada la vigencia pactada para el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el citado artículo 132.