

ACUERDO FINALIZACIÓN DE PERIODO DE CONSULTAS
IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA S.A. OPERADORA S.U.

En Madrid, a 4 de septiembre de 2017

REUNIDOS

De una parte: La empresa **IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA S.A. OPERADORA S.U** (en adelante, "la Empresa" o "la RE"), representada por: **D. LUIS PÉREZ CAPITÁN, D^a CAMINO FUERTES FUERTES, D^a GEMA FERNÁNDEZ LUIS, D^a CRISTINA GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, D. ÁNGEL FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, D^a PATRICIA VALCÁRCEL BARAJAS, D. JUAN JOSÉ ALONSO SUAREZ, D^a CELIA CORRO VILLASANTE y D. MARCO CAPANNA-PISCE RUBIO**, (en adelante, "RE").

De otra parte: **LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES CONSTITUIDA EN COMISION NEGOCIADORA** (en adelante, "RT"):

Nombre y Apellidos
JORDI MARTI GARCIA (CCOO)
PALOMA GALLARDO VARONA (CCOO)
JUAN CARLOS MORENO DOMINGO (CCOO)
JOSE LUIS SÁNCHEZ GARCIA DE LA VERA (CCOO)
ALBERTO FERNANDEZ LIZAMA (UGT)
ANTONIO JESUS HUERTAS RODRIGUEZ (UGT)
SOLEDAD VAZQUEZ BLAZQUEZ (UGT)
JOSE LUIS REINARES MARCILLA (USO)
PAULA BRAVO RIVEROS (CGT)
ANGEL LUIS FERRER MENÉNDEZ (SOMOS)
IGNACIO MELERO LARROCHA (SEPLA)
VALERIE GONZALEZ DUMAS (CI de TCP)
JOSÉ UBALDO FERREIRO CANAL (STAVLA)

Asistidos por los asesores:

MIGUEL ANTONIO SANCHEZ BUSTAMANTE (Asesor CC.OO.)
PEDRO MILLAN ENCINAS (Asesor UGT)
RUBEN GUALLAR RODRIGUEZ (Asesor USO)
JUAN CARLOS AVILES IZQUIERDO (Asesor CGT)
SANTOS ALFAGEME MARIN (Asesor SOMOS)
PEDRO ARRIOLA TURPIN (Asesor SEPLA)
AMELIA GOMEZ BUCHO (Asesora CANDIDATURA INDEPENDIENTE DE TCP)
CORINNE BASAROT MARTÍN-TOLEDANO (Asesora STAVLA)

mp
Las partes comparecen libre y voluntariamente, reconociéndose legitimación y capacidad suficientes en la representación que ostentan para el otorgamiento de la presente y manifiestan los siguientes

11

ANTECEDENTES

Primero.- Que con fecha 24 de agosto de 2017, la Empresa comunicó a la representación de los trabajadores su decisión de iniciar un procedimiento de Despido Colectivo para la extinción de un máximo de 955 contratos de trabajo pertenecientes a todas las áreas de la Compañía en los centros de trabajo existentes a nivel nacional, con base en la existencia de causas técnicas, organizativas y productivas, dándole traslado de la documentación preceptiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "ET") y artículos 3 y siguientes del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (en adelante, "el Reglamento"), y, consecuentemente, comunicó, asimismo, la apertura del correspondiente período de consultas.

En la misma fecha de 24 de agosto de 2017, la Empresa hizo llegar a la Autoridad Laboral copia de la señalada comunicación, así como de la documentación que acompaña a la misma.

Segundo.- Que los comparecientes, tras la apertura del Periodo de Consultas, han mantenido sucesivas reuniones en su seno, los días 24, 29, 30, 31 de agosto y 4 de septiembre de 2017, con el objeto de analizar las causas de la decisión empresarial, así como para alcanzar un acuerdo sobre las medidas de extinción de contratos anunciadas por la Empresa. Durante la negociación del mismo, las partes han valorado y confirmado la existencia de causas suficientes y han negociado medidas para reducir el impacto en el empleo de las mismas.

El contenido de esas reuniones se ha recogido en las oportunas actas (que se adjuntan a la presente como Anexo número 4).

Tercero.- Finalmente, las partes han alcanzado, en el día de hoy, un ACUERDO sobre el conjunto de medidas de acompañamiento a implementar, dando por finalizado el Periodo de Consultas CON ACUERDO, a cuyos efectos se suscribe la presente ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS, para su presentación ante la Autoridad Laboral.

Que, expuesto todo lo anterior, las partes convienen en reflejar los términos y condiciones del presente ACUERDO con arreglo a los siguientes:

ACUERDOS

PRIMERO.- EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO Y PERÍODO PREVISTO DE EJECUCIÓN.

1. La Empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del ET y con amparo en las causas legales de carácter técnico, productivo y organizativo concurrentes, procederá

a la extinción de un máximo de 955 contratos de trabajo (un máximo de 715 en el colectivo de Tierra, un máximo de 170 en el colectivo de TCP y un máximo de 70 en el colectivo de Pilotos), pertenecientes a los centros de trabajo existentes a nivel nacional.

La distribución de los trabajadores afectados es la siguiente:

	Excedentes
D. TÉCNICA	165
SERVICIOS CENTRALES (*)	240
D. SERVICIOS AEROPORTUARIOS	310
Handling	260
Carga	50
TCP	170
PILOTOS	70
TOTAL	955

(*) Incluye D. Comercial, D. Producción áreas de Tierra y otras direcciones corporativas

2. La fecha de cese o efectos de dichas extinciones se producirá una vez efectuadas las preceptivas comunicaciones finales, y en todo caso entre el 22 de septiembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2019 (inclusive), haciendo uso la Empresa de las extinciones según sus necesidades organizativas y productivas y aplicándoles las medidas laborales contenidas en el presente Acuerdo.

SEGUNDO.- MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO.

Las medidas laborales de acompañamiento que se proponen a continuación han tenido en cuenta las distintas realidades que conciernen a los afectados por las extinciones de contratos y pretenden paliar y atenuar el perjuicio social que las necesidades de amortización de puestos de trabajo comportan; asimismo se han tenido en cuenta las características específicas de los colectivos potencialmente afectados.

1. Las medidas laborales de acompañamiento acordadas, así como su régimen de aplicación y resto de particularidades, figuran en los siguientes anexos para cada uno de los colectivos:

- **Anexo 1: Personal de Tierra**

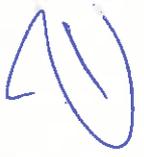
- Bajas incentivadas
- Prejubilaciones
- Recolocación diferida
- Reducción temporal de jornada
- Otras disposiciones

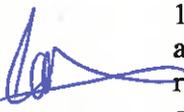
- **Anexo 2: Tripulantes Pilotos**

- Bajas incentivadas
- Prejubilaciones
- Recolocación diferida
- Reducción temporal de jornada
- Otras disposiciones

- **Anexo 3: Tripulantes de Cabina de Pasajeros**

- Bajas incentivadas

- 
- Prejubilaciones
 - Extinción del contrato para TCPPL con 55 años o más
 - Recolocación diferida
 - Reducción temporal de jornada
 - Otras disposiciones
- 



Las medidas se encuentran amparadas bajo el principio de **adscripción voluntaria para ambas partes** en virtud de los criterios de selección que figuran consignados en el Documento número 11 entre los aportados con la documentación facilitada a la representación de los trabajadores y a la Autoridad Laboral así como en los Anexos indicados anteriormente – con la salvedad referida al colectivo de Tierra acerca de la posibilidad de adscripción forzosa en los términos que se describen en el Anexo 1-. Dichos criterios han sido analizados y acordados por ambas partes.

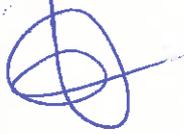


La solicitud del trabajador al acogimiento a alguna de las medidas previstas tendrá carácter vinculante e irrevocable para el mismo. Por su parte, la Compañía deberá responder al trabajador, accediendo o no a la solicitud formulada, en un plazo máximo de 3 meses desde que la misma le hubiera sido notificada. En su caso, la fecha de efectividad de la medida, que será determinada por la Compañía, permitirá al trabajador el acogimiento a la misma.

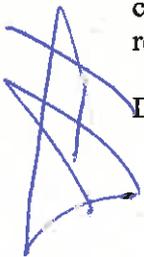


Asimismo, ambas partes acuerdan que a lo largo del periodo de vigencia del Despido Colectivo, un mismo trabajador no podrá acogerse en más de una ocasión a la misma o diferente medida de las contenidas en el respectivo Anexo. A estos efectos, únicamente se exceptúan las medidas de recolocación diferida y reducción temporal de jornada, a las que los trabajadores podrán acogerse indistintamente a cualquiera de ellas en más de una ocasión.

2. Plan de recolocación externa.

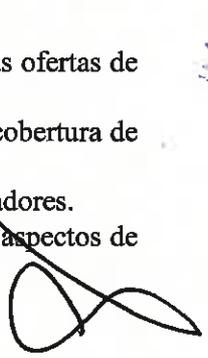


La presente medida es adicional al resto de medidas pactadas para cada colectivo y resultará de aplicación a todo el personal que resulte afectado por el Despido Colectivo.



La Empresa sufragará el coste íntegro de un Plan de Recolocación Externo, que será llevado a cabo por la empresa de recolocación autorizada **LEE HECHT HARRISON, empresa de recolocación autorizada con el nº 9900000215**, con arreglo a un programa de servicios y acciones que se extenderá, con carácter general durante los 6 meses siguientes a la extinción del contrato de cada afectado y cuyo detalle consta en la documentación que se facilitó a la representación legal de los trabajadores y que se da aquí por reproducido.

Dicho Plan de Recolocación Externa contiene acciones efectivas de:

- 
- Acciones de orientación profesional consistentes en puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes.
 - Acciones de orientación profesional para la identificación del perfil para la cobertura de puestos en las empresas destinatarias de la recolocación.
 - Acciones de formación profesional orientadas a la capacitación de los trabajadores.
 - Acciones de atención personalizada a través del asesoramiento en todos los aspectos de la recolocación y en la búsqueda activa de empleo por parte del afectado.
- 

TERCERO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO



Al objeto de hacer el puntual seguimiento del cumplimiento de las condiciones pactadas ambas partes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento compuesta por representantes de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores firmantes del presente Acuerdo, que recibirá



periódicamente información sobre las aceptaciones y/o motivo de las denegaciones de extinción de contrato de trabajo y sobre la evolución del grado de cumplimiento de los objetivos, así como estudiará y resolverá los problemas puntuales que, en el orden personal pudieran surgir en la aplicación o interpretación del Acuerdo. Asimismo, tendrá las competencias que se le atribuyen en la Disposición Final Quinta del Anexo 1.

Esta Comisión quedará constituida antes de que se haga efectiva la primera de las extinciones realizadas al amparo del presente Despido Colectivo.

Asimismo, dicha Comisión se reunirá, al menos, con periodicidad bimestral, sin perjuicio de que pueda reunirse en caso de que lo inste cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019, aunque pueda entender de problemas que, con posterioridad a dicha fecha, puedan surgir en relación con las Medidas Sociales de Acompañamiento al Despido Colectivo.

A efectos de dotar de agilidad a la referida Comisión de Seguimiento, la misma estará integrada, a su vez, por tres Subcomisiones, una para cada colectivo afectado por el presente procedimiento (Tierra, Pilotos y TCP). Las citadas Subcomisiones de Seguimiento tendrán funciones de análisis, seguimiento y propuesta, y elevarán sus conclusiones a la Comisión de Seguimiento para su aprobación, en su caso.

Las partes acuerdan que, bajo el principio de respeto de las previsiones convencionales aplicables a cada uno de los colectivos, así como del acuerdo alcanzado en el presente procedimiento de Despido Colectivo, las referidas Subcomisiones tendrán la facultad de adoptar decisiones cuando estas afecten única y exclusivamente al respectivo colectivo, sin perjuicio de que todas ellas serán elevadas a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.

CUARTO.- GARANTÍA DE EMPLEO

En el marco de la negociación que ha tenido lugar durante el período de consultas del presente despido colectivo, y con el fin de facilitar la consecución de este acuerdo, las partes que suscriben la presente acta, convienen en formalizar un acuerdo de garantía de empleo en un documento específico para cada uno de los colectivos en los términos que en los mismos se detallan.

QUINTO.- TRASLADO A LA AUTORIDAD LABORAL

Las partes convienen dar traslado de la presente **Acta Final de Acuerdo del Período de Consultas** a la Autoridad Laboral, a los efectos de lo previsto en el artículo 51 del ET, dando traslado al Servicio Público de Empleo y a la Inspección de Trabajo.

Por parte de la RT, suscriben el presente Acuerdo:

Nombre y Apellidos
JORDI MARTI GARCIA (CCOO)
PALOMA GALLARDO VARONA (CCOO)
JUAN CARLOS MORENO DOMINGO (CCOO)
JOSE LUIS SÁNCHEZ GARCIA DE LA VERA (CCOO)
ALBERTO FERNANDEZ LIZAMA (UGT)
ANTONIO JESUS HUERTAS RODRIGUEZ (UGT)
SOLEDAD VAZQUEZ BLAZQUEZ (UGT)

JOSE LUIS REINARES MARCILLA (USO)
IGNACIO MELERO LARROCHA (SEPLA)

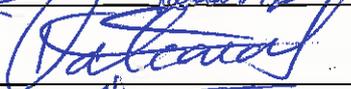
No suscriben el presente Acuerdo:

Nombre y Apellidos
PAULA BRAVO RIVEROS (CGT)
ANGEL LUIS FERRER MENÉNDEZ (SOMOS)
VALERIE GONZALEZ DUMAS (CI de TCP)
JOSÉ UBALDO FERREIRO CANAL (STAVLA)

No obstante, se alcanza la mayoría necesaria para la consecución de este Acuerdo.

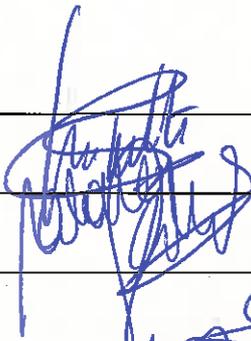
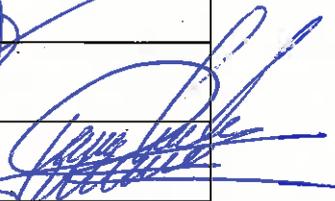
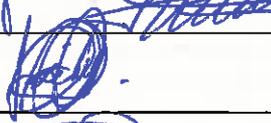
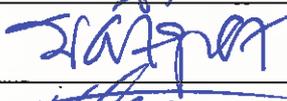
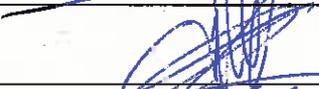
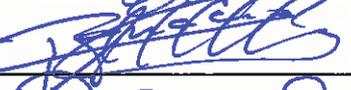
Y en prueba de conformidad con todo lo anteriormente expuesto, las partes firman la presente Acta, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

En representación de IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, S.A. OPERADORA S.U.:

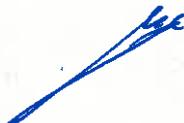
Nombre y Apellidos	Firma
Luis Pérez Capitán	
Camino Fuertes Fuertes	
Gema Fernández Luis	
Cristina Gutiérrez-Solar Calvo	
Ángel Fernández Sánchez	
Patricia Valcárcel Barajas	
Juan José Alonso Suárez	
Celia Corro Villasante	
Marco Capanna-Pisce Rubio	

En representación de la Comisión Representativa de los trabajadores

Nombre y Apellidos	Firma

JORDI MARTI GARCIA (CCOO)	
PALOMA GALLARDO VARONA (CCOO)	
JUAN CARLOS MORENO DOMINGO (CCOO)	
JOSE LUIS SÁNCHEZ GARCIA DE LA VERA (CCOO)	
ALBERTO FERNANDEZ LIZAMA (UGT)	
ANTONIO JESUS HUERTAS RODRIGUEZ (UGT)	
SOLEDAD VAZQUEZ BLAZQUEZ (UGT)	
JOSE LUIS REINARES MARCILLA (USO)	
PAULA BRAVO RIVEROS (CGT)	
ANGEL LUIS FERRER MENÉNDEZ (SOMOS)	
IGNACIO MELERO LARROCHA (SEPLA)	
VALERIE GONZALEZ DUMAS (CI de TCP)	
CORINNE BASAROT MARTÍN TOLEDANO (STAVLA)	

JOSE UBAEDO
FERRER CANAL

8

ANEXO 1: MEDIDAS TIERRA

PRIMERO.- MODALIDAD BAJAS INCENTIVADAS

- A. Podrán acogerse a lo que aquí se dispone para Bajas Incentivadas todos los Trabajadores fijos menores de 58 años en el momento de la extinción del contrato.
- B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- C. Los trabajadores que, acogiéndose a lo que aquí se dispone, causen baja en la Empresa percibirán como compensación una indemnización por importe de 35 días por año de servicio, con un máximo de 30 mensualidades y con un mínimo de una anualidad.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2017 se garantiza un incremento equivalente al que corresponda para ese año según lo establecido en el vigente convenio colectivo.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2018 se garantiza un incremento del 1%, respecto a la retribución establecida en convenio para 2017, salvo que el convenio colectivo de aplicación para el personal de tierra de la Compañía en 2018 prevea un porcentaje de incremento retributivo superior, en cuyo caso será este último porcentaje el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la baja y por una sola vez.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2019 se garantiza un incremento de un 1% adicional sobre el porcentaje previsto en el párrafo anterior (1% respecto a la retribución establecida en el Convenio para 2017), salvo que el porcentaje de incremento retributivo previsto en el convenio colectivo de aplicación para el personal de Tierra de la Compañía resulte, acumulativamente para 2018 y 2019, superior al 2,01%, en cuyo caso será dicho porcentaje superior acumulado el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la baja y por una sola vez.

- D. El cálculo del importe por día se realizará en función de la siguiente formulación:

Retribuciones dinerarias (fijas + variables)

360

Las retribuciones dinerarias se calcularán en cómputo anual, sirviendo como base para las fijas las cuantías correspondientes al nivel y antigüedad alcanzada en la última nómina percibida en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

Las retribuciones variables serán las realmente percibidas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquél en que se produce la baja y que formen parte de la base del impuesto por la cual el trabajador tributa al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Para los trabajadores fijos a tiempo parcial y los trabajadores fijos discontinuos, las retribuciones dinerarias tanto fijas como variables serán las realmente percibidas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquél en que se produce la baja y que formen parte de la base del impuesto por la cual el trabajador tributa al impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

mg

P

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

PBA

2/B

[Handwritten scribble]

[Handwritten signature]

[Handwritten scribble]

Del cómputo anterior se exceptúan expresamente los siguientes conceptos:

- Regularizaciones que no corresponden con el periodo computado.
- Abonos realizados por una sola vez y derivados de situaciones excepcionales.
- Gastos de viaje.
- Gastos de locomoción o transporte.
- Vestuario.
- Destacamentos.
- En general, todas aquellas cantidades percibidas en conceptos de indemnizaciones y/o suplidos.

La cantidad a percibir estará sujeta a todas las retenciones que legal o convencionalmente corresponda.

- E. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.
- F. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

SEGUNDO.- MODALIDAD DE PREJUBILACIONES

- A. Podrán acogerse a la extinción de los contratos de trabajo bajo la modalidad de prejubilación todos los trabajadores fijos con 58 años o más cumplidos a 31 de diciembre de 2019.
- B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- C. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de extinción del contrato se registrarán por lo que a continuación se expone:

C.1. Trabajadores que en el momento de la extinción tengan 58 años cumplidos:

- a. **Desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 60 años de edad:** Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.
- b. **Desde los 60 años de edad y hasta cumplir los 65 años de edad:** Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 75% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

C.2 Trabajadores que en el momento de la extinción tengan 59 años cumplidos:

- a. **Desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 60 años de edad:** Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.
- b. **Desde los 60 años de edad y hasta cumplir los 65 años de edad:** Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 78% del Salario Regulador que a


continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

C.3 Trabajadores que en el momento de la extinción tengan 60 años cumplidos o más:

- a. Desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 65 años de edad: Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

El Salario Regulador se determinará de la siguiente forma:

Por la suma de los conceptos fijos anuales del nivel ostentado por el trabajador en el momento de la extinción del contrato de trabajo que a continuación se indican, dividido entre 12: Sueldo base, Antigüedad (entendiendo como tal: premio de antigüedad y los complementos establecidos en la Disposición Transitoria Vigésimo Segunda del XX Convenio Colectivo de Tierra, en su caso), Prima de Productividad, Complemento Transitorio y Clave 122, en su caso.

Para los trabajadores fijos a tiempo parcial y los trabajadores fijos discontinuos, el Salario Regulador se determinará por la suma de los anteriores conceptos fijos anuales realmente percibidos en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquél en que se produce la baja, dividido entre 12.

Las cuantías de los conceptos anteriores se refieren a las existentes en el momento de la extinción del contrato de trabajo.

En el momento de la extinción y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado C, para las extinciones que se materialicen en el 2017 se garantiza un incremento equivalente al que corresponda para ese año según lo establecido en el vigente convenio colectivo.

En el momento de la extinción y respecto al cálculo del salario regulador del apartado C, para las extinciones que se materialicen en el 2018 se garantiza un incremento del 1%, respecto a la retribución establecida en convenio para 2017, salvo que el convenio colectivo de aplicación para el personal de tierra de la Compañía en 2018 prevea un porcentaje de incremento retributivo superior, en cuyo caso será este último porcentaje el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la extinción y por una sola vez.

En el momento de la extinción y respecto al cálculo del salario regulador del apartado C, para las extinciones que se materialicen en el 2019 se garantiza un incremento de un 1% adicional sobre el porcentaje previsto en el párrafo anterior (1% respecto a la retribución establecida en el convenio para 2017), salvo que el porcentaje de incremento retributivo previsto en el convenio colectivo de aplicación para el personal de Tierra de la Compañía resulte, acumulativamente para 2018 y 2019, superior al 2.01%, en cuyo caso será dicho porcentaje superior acumulado el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la extinción y por una sola vez.

Desde el 1 de enero del año siguiente en que se produzca la extinción del contrato de trabajo, con efectividad de 1 de enero de cada año y hasta el año en que el interesado cumpla los 65 años de edad, al Salario Regulador establecido en los apartados C.1, C.2 y C.3 se le aplicará una revalorización anual de un 2%.

Dichas percepciones se mantendrán aunque el trabajador se jubile antes de cumplir los 65 años de edad, sin deducción de la correspondiente pensión de la Seguridad Social.

- mg
- D. A efectos de lo dispuesto en los apartados C.1, C.2 y C.3, el trabajador deberá acreditar la percepción correspondiente a la prestación por desempleo, a cuyo fin remitirá a la Dirección el justificante de cobro, con carácter inmediato a dicha percepción con la periodicidad y en las fechas que a continuación se establecen: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En caso de que la acreditación contemplada en el párrafo anterior no se produjere, la Compañía realizará con sus medios propios el cálculo de la prestación por desempleo con el fin de abonar las diferencias establecidas en el mencionado apartado C.

- E. Una vez agotado el período de desempleo contributivo, y hasta cumplir los 65 años de edad o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, la empresa financiará a favor del trabajador el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social. El Convenio Especial con la Seguridad Social se llevará a efecto en los términos previstos en el artículo 51.9 del E.T. y su legislación de desarrollo (convenio obligatorio) y, una vez superados los límites de edad establecidos por dicho precepto, se formalizará por el trabajador directamente (convenio voluntario o no obligatorio). En la fase en la que el Convenio Especial con la Seguridad Social sea de carácter voluntario y hasta los 65 años de edad o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, el trabajador podrá suscribir directamente un Convenio Especial con la Seguridad Social, siendo el importe de las cuotas satisfechas por el trabajador reintegradas por la Compañía, previa acreditación de su abono por el mismo. A tal fin, éste remitirá a la Dirección el primer justificante de pago, con carácter inmediato a su recepción, procediendo la Compañía a su abono en el primer pago posible inmediato a su recepción, o si no fuera posible, durante el mes siguiente a la recepción y el resto con la periodicidad y en las fechas que se establecen a continuación: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En el caso de que el trabajador causara baja por voluntad propia en el Convenio Especial con la Seguridad Social voluntario (no obligatorio) o accediese a la jubilación anticipada, la Empresa automáticamente quedará liberada del compromiso de reintegro contenido en este apartado, ello con independencia de que posteriormente el trabajador volviera a darse de alta en el Convenio Especial con la Seguridad Social.

Dicha baja en el Convenio Especial con la Seguridad Social deberá ser comunicada de inmediato a la Empresa, la cual procederá a la regularización y/o descuento oportuno en los pagos subsiguientes o posteriores.

En caso de que el trabajador desee acceder a la modalidad de jubilación anticipada por cumplir todos los requisitos legales a excepción de la percepción de la totalidad de la indemnización, podrá solicitar mediante escrito dirigido a la Compañía la liquidación de la totalidad de la indemnización que les restara por percibir. El trabajador será el único responsable del cumplimiento de los requisitos aludidos.

La Compañía aceptará dicha solicitud siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en este apartado E.

El solicitante de esta forma de pago estará obligado a acreditar a la Compañía, en el plazo máximo de una semana a contar desde la liquidación de la suma, la solicitud formal ante el organismo competente de la jubilación anticipada. Asimismo deberá acreditar la posterior resolución por parte del INSS de dicha jubilación anticipada en el plazo de una semana desde su notificación al interesado.

En cualquier caso, la citada solicitud de pago de la totalidad de la indemnización restante supondrá, desde el abono de la misma por parte de la Compañía, el fin de la obligación de

pago por IBERIA al solicitante de las cantidades destinadas a la compensación del Convenio Especial con la Seguridad Social establecidas en este apartado E.

- F. Ambas partes cotizarán al Fondo Social de Tierra en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo y por el nivel de Convenio que tuviera reconocido en el momento de la extinción del contrato de trabajo. Dicha obligación finalizará en el momento en que el trabajador perciba prestación a través de dicho Fondo, en cualquiera de sus modalidades, o cumpla los 65 años de edad.

En aquellos casos en los que el trabajador manifieste su intención de acceder a la jubilación anticipada, en el momento de la concesión al interesado de la liquidación de la indemnización pendiente, IBERIA abonará al trabajador, de una sola vez, la cuantía correspondiente a la aportación de la Empresa al Fondo Social de Tierra que correspondería realizar hasta que el trabajador cumpla los 65 años.

- G. Ambas partes cotizarán al Concierto Colectivo de Vida en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo hasta que se cause baja en el mismo y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años del trabajador.

En aquellos casos en los que el trabajador manifieste su intención de acceder a la jubilación anticipada, en el momento de la concesión al solicitante del abono del resto de la indemnización de acuerdo con lo establecido en el apartado E, IBERIA realizará una aportación a la compañía aseguradora como prima única que cubrirá esta contingencia hasta que el mismo cumpla los 65 años. La prima correspondiente al trabajador por este periodo se detraerá del total de la indemnización a abonar al mismo.

- H. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de prejubilación mantendrán el régimen de billetes en las mismas condiciones que para el personal jubilado de IBERIA Líneas Aéreas de España, S.A. Operadora S.U. establezca en cada momento el Convenio Colectivo.

- I. Tanto las cantidades abonadas por la Empresa, como la utilización de los billetes, estarán sujetas a todas las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.

- J. Las cotizaciones a cargo del trabajador, así como las retenciones fiscales que procedan, derivadas de lo establecido en los apartados anteriores, le serán descontadas de los abonos que correspondan según lo acordado en el apartado C.

- K. En el supuesto de fallecimiento del trabajador, las cantidades descritas en el apartado C las seguirá percibiendo el viudo/a y en su defecto los hijos que dependan económicamente de él en el momento de fallecimiento, durante el tiempo que medie entre la fecha de fallecimiento del trabajador y aquella en la que hubiera cumplido 65 años, descontándose de dicha cantidad la correspondiente cuantía que perciban como pensión de la Seguridad Social (viudedad u orfandad).

- L. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

- M. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

TERCERO.- MODALIDAD DE RECOLOCACIÓN DIFERIDA

Podrán acogerse a lo que aquí se dispone para la Recolocación Diferida todos los trabajadores fijos en las siguientes condiciones:

- A. Esta medida supone la extinción del contrato de trabajo con garantía de recolocación transcurrido un plazo mínimo de 1 año y máximo de 5 años, por meses completos.
- B. El acogimiento a esta medida así como el tiempo de duración de la misma, dentro de los márgenes del apartado A), estará basado en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- C. En el momento de extinción del contrato el trabajador podrá optar por percibir una cantidad equivalente al 40% de la indemnización que le correspondería por Baja Incentivada según lo establecido en el punto PRIMERO de este documento o no percibir cantidad alguna. Este importe se abona, en su caso, en concepto de Depósito de Garantía de Recolocación.
- D. El tiempo transcurrido desde la extinción del contrato de trabajo hasta la posterior recolocación, no computará a ningún efecto (trienios, progresión, etc.).
- E. Transcurrido el tiempo pactado para la recolocación el trabajador podrá optar, única y exclusivamente, por una de las siguientes alternativas:

E.1- Ejercitar el derecho a su recolocación automática, que se efectuará en la Ciudad, Dirección y Gerencia en la que causó baja reintegrando a la Compañía el Depósito de Garantía de Recolocación percibido, en cuyo caso mantiene el grupo laboral, antigüedad, a todos los efectos y nivel que ostentaba en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

E.2- Ejercitar el derecho a su recolocación automática, renunciando a los derechos adquiridos en la relación laboral anterior a la extinción de su contrato de trabajo, por lo que percibirá una indemnización en el momento de la recolocación de la que se descontará el Depósito de Garantía de Recolocación percibido.

La indemnización será el 40% de la que le hubiera correspondido por Baja Incentivada en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

La recolocación, se efectuará en la Ciudad, Dirección y Gerencia en la que causó baja manteniendo el grupo laboral al que pertenecía y por el nivel de ingreso del mismo que esté establecido en ese momento en Convenio Colectivo, empezando a computarse, de nuevo, la antigüedad en la Compañía desde el momento de su recolocación, sin que se tenga en cuenta, a ningún efecto, la relación laboral anterior.

Asimismo, al haber mantenido anteriormente relación laboral con Iberia no le será de aplicación el artículo 121 del XX Convenio Colectivo.

E.3- El trabajador renuncia a la recolocación, percibiendo una indemnización por la extinción de su contrato de trabajo producida, consistente en el 100% de la cuantía que le hubiera correspondido de haberse acogido al punto PRIMERO de este documento en el momento de la extinción de su contrato de trabajo. De dicha cantidad se descontará el Depósito de Garantía de Recolocación percibido.

Las indemnizaciones que se citan estarán sujetas a las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.

- F. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

- G. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

CUARTO.- REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

Podrán acogerse a lo que aquí se dispone todos los trabajadores de la plantilla de Tierra fijos de actividad continuada a tiempo completo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- A. El acogimiento a esta medida así como el tiempo de duración de la misma, estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- B. El trabajador podrá solicitar la novación de su contrato de trabajo a tiempo completo a otro en el que se reduce la jornada y el salario en la misma proporción. A la hora de determinar la repercusión de esta medida en la jornada y en la retribución, se tomará como base el Acta 03/02 de la Comisión de Seguimiento del ERE 72/01, con las modificaciones y adaptaciones que se deriven de la nueva regulación contenida en el XX Convenio Colectivo de Tierra.
- C. La compañía ofertará reducciones de jornada con un límite mínimo de un 12,5 y un máximo de un 50% respecto de la establecida en Convenio Colectivo, permaneciendo invariable durante toda la duración de esta medida.
- D. Al amparo de esta medida, en aquellos puestos en los que la Compañía lo considere factible, ofertará la posibilidad de prestar servicios en régimen de teletrabajo.

En función de las características del puesto en concreto que ocupe el trabajador, la Compañía determinará si la prestación del trabajo se ha de realizar a distancia en su totalidad o si se establece un sistema mixto, que combine el trabajo a distancia con el trabajo presencial en las instalaciones de la Compañía. En este último caso, el porcentaje de jornada de trabajo a distancia deberá ser superior al presencial, que deberá realizarse por días completos.

Todo ello, sin perjuicio, del posible marco que se pacte entre la empresa y la parte social respecto al régimen de teletrabajo.

- E. El acogimiento a esta medida lo será por periodos cuya duración no será inferior a doce meses ni superior a dos años por meses completos.
- F. Al finalizar el periodo acordado de la reducción de jornada, pasará a jornada completa.
- G. Lo dispuesto anteriormente no será acumulable a ninguna otra reducción de jornada derivada de la aplicación del Convenio Colectivo u otra normativa aplicable.
- H. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.
- I. Una vez efectuada la petición de esta modalidad, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de efectos de la misma.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

La pérdida de prestaciones públicas de jubilación o, en su caso, de desempleo, por causa imputable a incumplimiento del trabajador que no tenga justificación en el necesario cumplimiento de obligaciones directamente derivadas de las medidas aquí contempladas, no comportará mayores obligaciones, económicas ni de ningún otro tipo, para la Empresa, que la que suponga el mantenimiento de las cantidades complementarias que se establecen en este documento.

[Handwritten mark]

me

La percepción de los complementos indicados en el presente documento serán estimados y abonados sin tomar en consideración la percepción por parte del trabajador de la prestación asistencial por desempleo (subsidio por desempleo). En caso de que el trabajador solicitara el citado subsidio por desempleo, una vez acceda a éste, se descontará de las cantidades que corresponda abonar a la empresa en virtud de los compromisos establecidos en el presente documento, el importe que perciba por el referido subsidio.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Todas las compensaciones económicas derivadas de las extinciones de contrato de trabajo de cada una de las medidas contempladas en este documento, tienen carácter indemnizatorio.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Los derechos y abono por parte de Iberia de cualquier cantidad y concepto de los establecidos en este Despido Colectivo en la medida de prejubilación, son incompatibles con la realización de actividades laborales, por cuenta propia o ajena, retribuidas o no, que entren en competencia con Iberia, salvo autorización expresa de la Compañía. El incumplimiento de lo anteriormente establecido supondrá el cese automático de los derechos y abonos derivados de este Despido Colectivo dejando Iberia de abonar las prestaciones establecidas y debiendo el trabajador reintegrar a Iberia las cantidades percibidas desde la fecha en que se hubiesen iniciado tales actividades.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

Las presentes medidas resultarán compatibles con cualesquiera otras de flexibilidad interna, de carácter colectivo o individual, que como consecuencia de su aplicación proceda llevar a cabo para alcanzar la consecución de los fines previstos por las partes, y adaptar en todo caso la plantilla a las necesidades de la Compañía. A estos efectos, las partes reconocen la existencia de causas objetivas suficientes que justifican su adopción, y se aplicarán en los términos que legalmente resulten procedentes.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

Dado que la aplicación de todas las medidas previstas en el presente documento tiene carácter voluntario, y reconociendo no obstante las partes la existencia de causas para la adopción de las mismas, la Compañía, al objeto de disminuir en la medida de lo posible el impacto sobre el empleo, podrá ofertar recolocaciones en otras áreas de la Compañía, previa aprobación por la Comisión de Seguimiento, con las modificaciones que ello conlleve en las condiciones laborales de los trabajadores, entre otras:

- Novación a contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Novación de contrato de trabajo con cambio de Grupo Laboral.
- Movilidad geográfica.

En los casos en los que el trabajador rechazase alguna oferta realizada en virtud de lo previsto en esta Disposición, salvo que implique movilidad geográfica, la Compañía podrá extinguir su contrato de trabajo percibiendo el trabajador una indemnización a razón de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Aquellos supuestos en los que el trabajador rechace alguna oferta que implique movilidad geográfica serán objeto de análisis por parte de la Comisión de Seguimiento.

En caso de que por necesidades organizativas, productivas o por cualquier otro motivo la Compañía decidiera recuperar el puesto de origen del trabajador recolocado u otro similar al mismo en el plazo de dos años desde la recolocación, la Compañía ofrecerá dicho puesto al trabajador afectado en las condiciones en las que disfrutaba en el mismo. Se entenderá que se da este supuesto cuando se cree un puesto de trabajo de la misma categoría y en la misma dirección a la que pertenecía el trabajador.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the page. Some are simple scribbles, while others are more legible, including 'Pig', 'mg', 'PBR', and 'Amis'.

mg

1

ANEXO 2: MEDIDAS PILOTOS

PRIMERO: MODALIDAD BAJAS INCENTIVADAS

- A. Podrán acogerse a lo que aquí se dispone todos los Tripulantes Pilotos menores de 58 años en el momento de la extinción del contrato.
- B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A) estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- C. Los trabajadores que, acogiéndose a lo que aquí se dispone, causen baja en la Empresa percibirán como compensación una indemnización por importe de 35 días por año de servicio, con un máximo de 30 mensualidades y con un mínimo de una anualidad.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2017 se garantiza un incremento equivalente al que corresponda para ese año según lo establecido en el vigente convenio colectivo.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2018 se garantiza un incremento del 1%, respecto a la retribución establecida en convenio para 2017, salvo que el convenio colectivo de aplicación para los Pilotos de la Compañía en 2018 prevea un porcentaje de incremento retributivo superior, en cuyo caso será este último porcentaje el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la baja y por una sola vez.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2019 se garantiza un incremento de un 1% adicional sobre el porcentaje previsto en el párrafo anterior (1% respecto a la retribución establecida en convenio para 2017), salvo que el porcentaje de incremento retributivo previsto en el convenio colectivo de aplicación para los Pilotos de la Compañía resulte, acumulativamente para 2018 y 2019, superior al 2.01%, en cuyo caso será dicho porcentaje superior acumulado el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la baja y por una sola vez.

- D. El cálculo del importe por día se realizará en función de la siguiente formulación:

Retribuciones dinerarias (fijas + variables)

360

Las retribuciones dinerarias se calcularán en cómputo anual, sirviendo como base para las fijas las cuantías correspondientes al nivel y antigüedad alcanzada en la última nómina percibida en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

Las retribuciones variables serán las realmente percibidas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquél en que se produce la baja y que formen parte de la base del impuesto por la cual el trabajador tributa al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Del cómputo anterior se exceptúan expresamente los siguientes conceptos:

- Regularizaciones que no corresponden con el período computado.
- Abonos realizados por una sola vez y derivados de situaciones excepcionales.

- Indemnización por renuncia a la recogida.
- En general todas aquellas cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones y/o suplidos.

La cantidad a percibir estará sujeta a todas las retenciones que legal o convencionalmente corresponda.

- E. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.
- F. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

SEGUNDO: PREJUBILACIONES PILOTOS DE 60 AÑOS O MÁS:

- A. Podrán acogerse a la extinción de los contratos de trabajo, bajo la modalidad de prejubilación, los Tripulantes Técnicos Pilotos en situación de activo en vuelo o en situación de reserva, con 60 años de edad cumplidos o más y que no hayan cumplido 65 años en el momento de la extinción del contrato.
- B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A) estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- C. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, tanto si proceden de la situación de activo en vuelo como de la de reserva, se regirán por lo que a continuación se expone:

Iberia abonará, hasta los 65 años de edad, una cantidad, en 12 pagas anuales, consistente en la diferencia entre el Salario Regulador que se recoge a continuación y la prestación que por desempleo le corresponda.

El Salario Regulador, en función del año en que se produzca la extinción del contrato de trabajo, será:

- Si la extinción del contrato de trabajo se produce en 2017: 5.569,15 €
- Si la extinción del contrato de trabajo se produce en 2018: 5.624,85 €
- Si la extinción del contrato de trabajo se produce en 2019: 5.681,09 €

Desde el 1 de enero del año siguiente en que se produzca la extinción del contrato de trabajo, con efectividad de 1 de enero de cada año y hasta el año en que el interesado cumpla los 65 años de edad, al Salario Regulador establecido en el apartado C se le aplicará una revalorización anual de un 2%.

Dichas percepciones se mantendrán aunque el Piloto se jubile antes de cumplir los 65 años de edad, sin deducción de la correspondiente pensión de la Seguridad Social.

- D. A efectos de lo dispuesto en el apartado C, el trabajador deberá acreditar la percepción correspondiente a la prestación por desempleo, a cuyo fin remitirá a la Dirección el justificante de cobro, con carácter inmediato a dicha percepción, con la periodicidad y en las fechas que a continuación se establecen: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En caso de que la acreditación contemplada en el párrafo anterior no se produjere, la Compañía realizará con sus medios propios el cálculo de la prestación por desempleo, con el fin de abonar las diferencias establecidas en el mencionado apartado C.

E. Una vez agotado el período de desempleo contributivo, y hasta cumplir los 65 años de edad o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, la empresa financiará a favor del trabajador el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social. El Convenio Especial con la Seguridad Social se llevará a efecto en los términos previstos en el artículo 51.9 del E.T. y su legislación de desarrollo (convenio obligatorio) y, una vez superados los límites de edad establecidos por dicho precepto, se formalizará por el trabajador directamente (convenio voluntario o no obligatorio). En la fase en la que el Convenio Especial con la Seguridad Social sea de carácter voluntario y hasta los 65 años de edad o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, el trabajador podrá suscribir directamente un Convenio Especial con la Seguridad Social, siendo el importe de las cuotas satisfechas por el trabajador reintegradas por la Compañía, previa acreditación de su abono por el mismo. A tal fin, éste remitirá a la Dirección el primer justificante de pago, con carácter inmediato a su recepción, procediendo la Compañía a su abono en el primer pago posible inmediato a su recepción, o si no fuera posible, durante el mes siguiente a la recepción y el resto con la periodicidad y en las fechas que se establecen a continuación: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En el caso de que el trabajador causara baja por voluntad propia en el Convenio Especial con la Seguridad Social voluntario (no obligatorio) o accediese a la jubilación anticipada, la Empresa automáticamente quedará liberada del compromiso de reintegro contenido en este apartado, ello con independencia de que posteriormente el trabajador volviera a darse de alta en el Convenio Especial con la Seguridad Social

Dicha baja en el Convenio Especial con la Seguridad Social deberá ser comunicada de inmediato a la Empresa, la cual procederá a la regularización y/o descuento oportuno en los pagos subsiguientes o posteriores.

En caso de que el trabajador desee acceder a la modalidad de jubilación por trabajos aéreos o jubilación anticipada por cumplir todos los requisitos legales (a excepción de la percepción de la totalidad de la indemnización en el caso de la jubilación anticipada), podrá solicitar mediante escrito dirigido a la Compañía la liquidación de la totalidad de la indemnización que le restara por percibir. El Piloto será el único responsable del cumplimiento de los requisitos aludidos.

La Compañía aceptará dicha solicitud siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en este apartado E.

El solicitante de esta forma de pago estará obligado a acreditar a la Compañía, en el plazo máximo de una semana a contar desde la liquidación de la suma, la solicitud formal ante el organismo competente de la jubilación por trabajos aéreos o de la jubilación anticipada. Asimismo deberá acreditar la posterior resolución por parte del INSS de dicha jubilación en el plazo de una semana desde su notificación al interesado.

En cualquier caso, la citada solicitud de pago de la totalidad de la indemnización restante supondrá, desde el abono de la misma por parte de la Compañía, el fin de la obligación de pago por IBERIA al Piloto de las cantidades destinadas a la compensación del Convenio Especial con la Seguridad Social establecidas en este apartado E.

F. La Empresa mantendrá la cotización al Fondo Mutual hasta que el Piloto cumpla los 65 años, en la póliza actualmente vigente, o en cualquier otra que pueda suscribirse en el futuro. La cotización se realizará en las mismas condiciones y proporción que por los pilotos en activo, sobre la Base de cálculo definida en el ANEXO 1,F) del Convenio, que corresponda en cada momento, y conforme al nivel que tuvieron al causar baja.

my

En aquellos casos en los que el Piloto manifieste su intención de acceder a la jubilación por trabajos aéreos o a la jubilación anticipada, en el momento de la concesión al interesado de la liquidación de la indemnización pendiente, IBERIA abonará al Piloto, de una sola vez, la cuantía correspondiente a la aportación de la Empresa al Fondo Mutual que correspondería realizar hasta que el Piloto cumplierse los 65 años.

- G. Se mantiene la situación de alta en el Fondo Social de Vuelo en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en los Estatutos del Montepío de Loreto, sin aportación de cuotas por el trabajador ni por la Empresa.
- H. Se mantiene la situación de alta en el Concierto Colectivo de Vida para el riesgo de fallecimiento en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo, sin aportación de cuotas del trabajador ni de la Empresa.
- I. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de prejubilación mantendrán el régimen de billetes en las mismas condiciones que para el personal jubilado de IBERIA Líneas Aéreas de España, S.A. Operadora S.U. establezca en cada momento el Convenio Colectivo.
- J. Tanto las cantidades abonadas por la Empresa, como la utilización de los billetes, estarán sujetas a todas las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.
- K. Las cotizaciones a cargo del trabajador, así como las retenciones fiscales que procedan, derivadas de lo establecido en los apartados anteriores, le serán descontadas de los abonos que correspondan según lo acordado en el apartado C.
- L. En el supuesto de fallecimiento del Piloto, las cantidades descritas en el apartado C las seguirá percibiendo el viudo/a y en su defecto los hijos que dependan económicamente de él en el momento del fallecimiento, durante el tiempo que medie entre la fecha de fallecimiento del Piloto y aquella en la que hubiera cumplido 65 años, descontándose de dicha cantidad la correspondiente cuantía que perciban como pensión de la Seguridad Social (viudedad u orfandad).
- M. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.
- N. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

TERCERO: PREJUBILACIONES PILOTOS DE 58 Y 59 AÑOS

- A. Podrán acogerse a lo que aquí se dispone todos los Tripulantes Pilotos con 58 años cumplidos o más y que no hayan cumplido los 60 años en el momento de la extinción del contrato.
- B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A) estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- C. Los trabajadores que, acogiéndose a lo que aquí se dispone, causen baja en la Empresa percibirán como compensación una indemnización que se calculará conforme a los siguientes parámetros:

- i. Se calculará el importe correspondiente a 35 días de salario por año de servicio, con un máximo de 30 mensualidades y con un mínimo de una anualidad.

En el momento de la extinción y respecto al cálculo de la retribución dineraria establecida más abajo, para las extinciones que se materialicen en el 2017 se garantiza un incremento equivalente al que corresponda para ese año según lo establecido en el vigente convenio colectivo.

mm

En el momento de la extinción y respecto al cálculo de la retribución dineraria establecida más abajo, para las extinciones que se materialicen en el 2018 se garantiza un incremento del 1%, respecto a la retribución establecida en convenio para 2017, salvo que el convenio colectivo de aplicación a los Pilotos de la Compañía en 2018 prevea un porcentaje de incremento retributivo superior, en cuyo caso será este último porcentaje el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la baja y por una sola vez.

En el momento de la extinción y respecto al cálculo de la retribución dineraria establecida más abajo, para las extinciones que se materialicen en el 2019 se garantiza un incremento de un 1% adicional sobre el porcentaje previsto en el párrafo anterior (1% respecto a la retribución establecida en convenio para 2017), salvo que el porcentaje de incremento retributivo previsto en el convenio colectivo de aplicación para los Pilotos de la Compañía resulte, acumulativamente para 2018 y 2019, superior al 2.01%, en cuyo caso será dicho porcentaje superior acumulado el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la baja y por una sola vez.

El cálculo del importe por día se realizará en función de la siguiente formulación:

Retribuciones dinerarias (fijas + variables)

360

Las retribuciones dinerarias se calcularán en cómputo anual, sirviendo como base para las fijas las cuantías correspondientes al nivel y antigüedad alcanzada en la última nómina percibida en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

Las retribuciones variables serán las realmente percibidas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquél en que se produce la baja y que formen parte de la base del impuesto por la cual el trabajador tributa al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Del cómputo anterior se exceptúan expresamente los siguientes conceptos:

- Regularizaciones que no corresponden con el período computado.
- Abonos realizados por una sola vez y derivados de situaciones excepcionales.
- Indemnización por renuncia a la recogida.
- En general todas aquellas cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones y/o suplidos.

ii. A la cantidad resultante conforme al apartado anterior se le adicionará el importe de las aportaciones de la Empresa a los Fondos Social y Mutual que resulten de los términos y condiciones que estén establecidos, en cada momento, en el Convenio Colectivo desde la fecha de su baja y hasta cumplir los 60 años.

iii. A la cantidad que resulte de la suma de lo dispuesto en los apartados i y ii anteriores, se le aplicará un sistema de reducción a partir del diferencial existente entre la mencionada cantidad y el importe que le correspondería si se prejubilase a los 60 años, de acuerdo a las condiciones establecidas en el punto SEGUNDO (incluyendo en este importe el valor de las aportaciones de la empresa al Fondo Mutual).

Dicho sistema de reducción se aplicará de la siguiente forma: Una vez calculado el citado diferencial, se dividirá por las 24 mensualidades que median entre los 58 y

60 años, descontándose a la cantidad indemnizatoria que resulte por aplicación de los puntos i y ii, el importe de una mensualidad por cada mes que medie entre la fecha en que cumplió los 58 años y la fecha de su baja.

- D. Los pilotos que se acojan a esta modalidad de prejubilación, mantendrán el régimen de billetes en las mismas condiciones que, para el personal jubilado de IBERIA Líneas Aéreas de España, S.A. Operadora S.U. establezca en cada momento el Convenio Colectivo.
- E. Tanto las cantidades abonadas por la Empresa, como la utilización de los billetes, estarán sujetas a todas las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.
- F. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.
- G. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

CUARTO: MODALIDAD DE RECOLOCACIÓN DIFERIDA

Podrán acogerse a lo que aquí se dispone, todos los Tripulantes Pilotos, en situación de activo en vuelo en las siguientes condiciones:

- A. Esta medida supone la extinción del contrato de trabajo con garantía de recolocación transcurrido un plazo mínimo de 1 año y máximo de 5 años, por meses completos.
- B. El acogimiento a esta medida así como el tiempo de duración de la misma, dentro de los márgenes del apartado A), estará basado en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- C. En el momento de extinción del contrato el trabajador podrá optar por percibir una cantidad equivalente al 40% de la indemnización que le correspondería por Baja Incentivada según lo establecido en el punto PRIMERO de este documento o no percibir cantidad alguna. Este importe se abona, en su caso, en concepto de Depósito de Garantía de Recolocación.
- D. El tiempo transcurrido desde la extinción del contrato de trabajo hasta la posterior recolocación, no computará a ningún efecto (trienios, progresión, etc.).
- E. El trabajador preavisará a la Compañía con 6 meses de antelación a la finalización de la vigencia pactada para la recolocación, acerca de su opción que será, única y exclusivamente, una de las siguientes alternativas:

E.1. Ejercitar el derecho a su recolocación automática, reintegrando a la Compañía el Depósito de Garantía de Recolocación percibido, en cuyo caso mantendrá el grupo laboral, antigüedad, a todos los efectos, y nivel y función que ostentaba en el momento de la extinción de su contrato de trabajo. No obstante, el tiempo transcurrido desde la extinción del contrato de trabajo hasta la posterior recolocación sí se tendrá en cuenta de cara a su puesto en el escalafón.

En el supuesto que el Tripulante no supere el reconocimiento médico de CIMA y/o de la Compañía, será de aplicación lo establecido en el Anexo 2 del VIII Convenio Colectivo.

E.2. Ejercitar el derecho a su recolocación automática, renunciando a los derechos adquiridos en la relación laboral anterior a la extinción de su contrato de trabajo, por lo que percibirá una indemnización en el momento de la recolocación de la que se descontará el Depósito de Garantía de Recolocación percibido.

La indemnización será el 40% de la que le hubiera correspondido por Baja Incentivada en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

La recolocación se efectuará por el nivel de ingreso que esté establecido en ese momento en Convenio Colectivo, manteniendo la naturaleza de su contrato y empezando a computarse, de nuevo, la antigüedad en la Compañía desde el momento de su recolocación, sin que se tenga en cuenta, a ningún efecto, la relación laboral anterior.

En el supuesto que el Tripulante no supere el reconocimiento médico de CIMA y/o de la Compañía, será de aplicación lo establecido en el Anexo 2 del VIII Convenio Colectivo.

E.3. Renunciar a la recolocación, percibiendo una indemnización en el momento de la extinción de su contrato de trabajo producida, consistente en el 100% de la cuantía que le hubiera correspondido de haberse acogido a la medida de Baja Incentivada en el momento de la extinción de su contrato de trabajo. De dicha cantidad se descontará el Depósito de Garantía de Recolocación percibido.

Las indemnizaciones que se citan estarán sujetas a las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.

- F. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.
- G. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

QUINTO: REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

Podrán acogerse a lo que aquí se dispone, todos los Tripulantes Pilotos en situación de activo en vuelo en las siguientes condiciones:

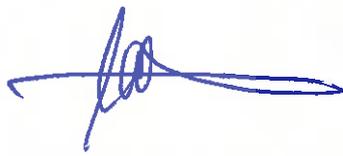
- A. El acogimiento a esta medida así como el tiempo de duración de la misma, dentro de los márgenes del apartado C), estará basado en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- B. El trabajador podrá solicitar la novación de su contrato de trabajo a tiempo completo a otro en el que se reduce la jornada y el salario en la misma proporción.
- C. La compañía ofertará reducciones de jornada con un límite mínimo de un 12,5% y un máximo de un 50% respecto de la establecida en Convenio Colectivo, permaneciendo invariable durante toda la duración de esta medida. El número máximo de horas de vuelo y el mínimo de días libres se adaptará al porcentaje de reducción.

En este sentido, el número máximo de horas de vuelo se calculará en los términos previstos en el primer párrafo del artículo 86.2 del Convenio Colectivo, reduciéndose, en cada caso, en función del porcentaje de reducción.

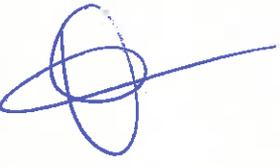
Asimismo, el número máximo de días de vuelo se calculará del modo siguiente:

Horas totales de vuelo del mes por función/media diaria de horas de vuelo = máximo de días de vuelo.

- D. El tiempo de la novación de contrato a empleo estable tendrá una duración mínima de un año y máxima de dos años por meses completos.



E. Durante el tiempo de duración de la novación del contrato de empleo estable se reducirán, proporcionalmente a la reducción de jornada, los conceptos retributivos que se recogen a continuación:

- 
- 
- 
- Sueldo base.
 - Premio antigüedad (entendiendo como tal premio de antigüedad, complemento ad personam y complemento indemnizatorio, en su caso).
 - PRVG.
 - Gratificaciones extraordinarias.
 - Gratificación por cierre de ejercicio.
 - Prima Responsabilidad Comandante.
 - Prima Copiloto.
 - Gratificación Copiloto Senior.
 - Gratificación complementaria.
 - Prima productividad.
 - Paga consecución objetivos.

F. A los Tripulantes Pilotos acogidos a esta medida les será saltado el turno de asignación de destacamento forzoso. Asimismo, los Tripulantes acogidos a esta medida no podrán optar a destacamentos y destino voluntarios.

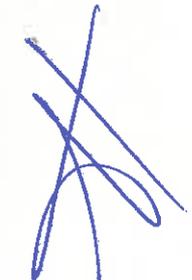
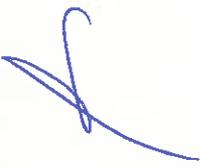
G. Al finalizar el periodo acordado de la reducción de jornada, pasará a jornada completa.

H. Lo dispuesto anteriormente no será acumulable a ninguna otra reducción de jornada derivada de la aplicación del Convenio Colectivo u otra normativa aplicable.

I. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

J. Una vez efectuada la petición de esta modalidad, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de efectos de la misma.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA



La pérdida de prestaciones públicas de desempleo, por causa imputable a incumplimiento del trabajador que no tenga justificación en el necesario cumplimiento de obligaciones directamente derivadas de las medidas aquí contempladas, no comportará mayores obligaciones, económicas ni de ningún otro tipo, para la Empresa, que la que suponga el mantenimiento de las cantidades complementarias que se establecen en este documento.

La percepción de los complementos indicados en el presente documento serán estimados y abonados sin tomar en consideración la percepción por parte del trabajador de la prestación asistencial por desempleo (subsidio por desempleo). En caso de que el trabajador solicitara el citado subsidio por desempleo, una vez acceda a éste se descontará de las cantidades que corresponda abonar a la empresa en virtud de los compromisos establecidos en el presente documento, el importe que perciba por el referido subsidio.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Todas las compensaciones económicas derivadas de las extinciones de contrato de trabajo de cada una de las medidas contempladas en este documento, tienen carácter indemnizatorio.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Los derechos y abono por parte de Iberia de las cantidades previstas en este Despido Colectivo en la medida de prejubilación para Pilotos de 60 o más años, son incompatibles con la realización de actividades laborales, por cuenta propia o ajena, retribuidas o no, que entren en competencia con Iberia, salvo autorización expresa de la Compañía. El incumplimiento de lo anteriormente establecido supondrá el cese automático de los derechos y abonos derivados de este Despido Colectivo dejando Iberia de abonar las prestaciones establecidas y debiendo el trabajador reintegrar a Iberia las cantidades percibidas desde la fecha en que se hubiesen iniciado tales actividades.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature in the center, a signature below it, and various initials scattered throughout the page.]

Carrius.

S/S

ANEXO 3: MEDIDAS TCP

PRIMERO.- MODALIDAD BAJAS INCENTIVADAS

- A. Podrán acogerse a lo que aquí se dispone para Bajas Incentivadas todos los Tripulantes de Cábina de Pasajeros con contrato fijo menores de 55 años en el momento de la extinción del contrato.
- B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A) estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- C. Los trabajadores que, acogiéndose a lo que aquí se dispone, causen baja en la Empresa percibirán como compensación una indemnización por importe de 35 días por año de servicio, con un máximo de 30 mensualidades y con un mínimo de una anualidad.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2017 se garantiza un incremento equivalente al que corresponda para ese año según lo establecido en el vigente convenio colectivo.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2018 se garantiza un incremento del 1%, respecto a la retribución establecida en convenio para 2017, salvo que el convenio colectivo de aplicación para el personal de TCP de la Compañía en 2018 prevea un porcentaje de incremento retributivo superior, en cuyo caso será este último porcentaje el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la baja y por una sola vez.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2019 se garantiza un incremento de un 1% adicional sobre el porcentaje previsto en el párrafo anterior (1% respecto a la retribución establecida en convenio para 2017), salvo que el porcentaje de incremento retributivo previsto en el convenio colectivo de aplicación para TCP de la Compañía resulte, acumulativamente para 2018 y 2019, superior al 2.01%, en cuyo caso será dicho porcentaje superior acumulado el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la baja y por una sola vez.

- D. El cálculo del importe por día se realizará en función de la siguiente formulación:

Retribuciones dinerarias (fijas+variables)

360

Las retribuciones dinerarias se calcularán en cómputo anual, sirviendo como base para las fijas las cuantías correspondientes al nivel y antigüedad alcanzada en la última nómina percibida en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

Las retribuciones variables serán las realmente percibidas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquél en que se produce la baja y que formen parte de la base del impuesto por la cual el trabajador tributa al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Del cómputo anterior se exceptúan expresamente los siguientes conceptos:

- Regularizaciones que no corresponden con el período computado.
- Abonos realizados por una sola vez y derivados de situaciones excepcionales.

- Ventas a Bordo.
- Indemnización por renuncia a la recogida.
- En general todas aquellas cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones y/o suplidos.

La cantidad a percibir estará sujeta a todas las retenciones que legal o convencionalmente corresponda.

- E. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.
- F. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

SEGUNDO.- MODALIDAD DE PREJUBILACIONES

A. Podrán acogerse a la extinción de los contratos de trabajo bajo la modalidad de prejubilación todos los Tripulantes de Cabina de Pasajeros en situación de activo en vuelo con contrato fijo con 55 años cumplidos o más a 31 de diciembre de 2019 a la fecha de la extinción y que no hayan cumplido los 60 años de edad a dicha fecha.

B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A) estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.

C. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de extinción del contrato se registrarán por lo que a continuación se expone:

C.1. Desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 60 años de edad: IBERIA abonará, en 12 pagas anuales, una cantidad consistente en la diferencia entre el Salario Regulador que se recoge a continuación y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

El Salario Regulador, en función del año en que se produzca la extinción del contrato de trabajo, será:

- Si la extinción del contrato de trabajo se produce en 2017: 2.422,82 €
- Si la extinción del contrato de trabajo se produce en 2018: 2.447,05 €
- Si la extinción del contrato de trabajo se produce en 2019: 2.471,52 €

C.2. Desde los 60 años de edad y hasta cumplir los 65 años de edad: IBERIA abonará, en 12 pagas anuales, una cantidad consistente en la diferencia entre el Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

El nuevo Salario Regulador se determinará de la siguiente forma:

Una cantidad, en 14 mensualidades, consistente en el 100% de la Pensión que le hubiera correspondido recibir de la Seguridad Social si en ese momento tuviera ya cumplidos los 65 años.

Desde el 1 de enero del año siguiente en que se produzca la extinción del contrato de trabajo, con efectividad de 1 de enero de cada año y hasta el año en que el interesado cumpla los 60 años de edad, al Salario Regulador establecido en el apartado C.1 se le aplicará una siguiente revalorización anual de un 2%.

me

Desde el 1 de enero del año siguiente en el que, por cumplir el Tripulante 60 años, comience a percibir el nuevo Salario Regulador establecido en el apartado C.2 y con efectividad de 1 de enero de los sucesivos años y hasta que el interesado cumpla los 65 años, este Salario Regulador se revalorizará en el mismo porcentaje que se incrementen las pensiones de jubilación de la Seguridad Social.

D. A efectos de lo dispuesto en los apartados C.1 y C.2, el trabajador deberá acreditar la percepción correspondiente a la prestación por desempleo, a cuyo fin remitirá a la Dirección el justificante de cobro, con carácter inmediato a dicha percepción con la periodicidad y en las fechas que a continuación se establecen: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En caso de que la acreditación contemplada en el párrafo anterior no se produjere, la Compañía realizará con sus medios propios el cálculo de la prestación por desempleo con el fin de abonar las diferencias establecidas en los mencionados apartados C.1 y C.2.

E. Una vez agotado el período de desempleo contributivo, y hasta cumplir los 65 años de edad, o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, la empresa financiará a favor del trabajador el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social. El Convenio Especial con la Seguridad Social se llevará a efecto en los términos previstos en el artículo 51.9 del E.T. y su legislación de desarrollo (convenio obligatorio) y, una vez superados los límites de edad establecidos por dicho precepto, se formalizará por el trabajador directamente (convenio voluntario o no obligatorio). En la fase en la que el Convenio Especial con la Seguridad Social sea de carácter voluntario y hasta los 65 años de edad, o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, el trabajador podrá suscribir directamente un Convenio Especial con la Seguridad Social, siendo el importe de las cuotas satisfechas por el trabajador reintegradas por la Compañía, previa acreditación de su abono por el mismo. A tal fin, éste remitirá a la Dirección el primer justificante de pago, con carácter inmediato a su recepción, procediendo la Compañía a su abono en el primer pago posible inmediato a su recepción, o si no fuera posible, durante el mes siguiente a la recepción y el resto con la periodicidad y en las fechas que se establecen a continuación: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En el caso de que el trabajador causara baja por voluntad propia en el Convenio Especial con la Seguridad Social voluntario (no obligatorio), o accediese a la jubilación anticipada, la Empresa automáticamente quedará liberada del compromiso de reintegro contenido en este apartado, ello con independencia de que posteriormente el trabajador volviera a darse de alta en el Convenio Especial con la Seguridad Social.

Dicha baja en el Convenio Especial con la Seguridad Social deberá ser comunicada de inmediato a la Empresa, la cual procederá a la regularización y/o descuento oportuno en los pagos subsiguientes o posteriores.

En caso de que el trabajador desee acceder a la modalidad de jubilación anticipada por cumplir todos los requisitos legales a excepción de la percepción de la totalidad de la indemnización, podrá solicitar mediante escrito dirigido a la Compañía la liquidación de la totalidad de la indemnización que les restara por percibir. El trabajador será el único responsable del cumplimiento de los requisitos aludidos.

La Compañía aceptará dicha solicitud siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en este apartado E.

El solicitante de esta forma de pago estará obligado a acreditar a la Compañía, en el plazo máximo de una semana a contar desde la liquidación de la suma, la solicitud formal ante el organismo competente de la jubilación anticipada. Asimismo deberá acreditar la posterior

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

resolución por parte del INSS de dicha jubilación anticipada en el plazo de una semana desde su notificación al interesado.

En cualquier caso, la citada solicitud de pago de la totalidad de la indemnización restante supondrá, desde el abono de la misma por parte de la Compañía, el fin de la obligación de pago por IBERIA al solicitante de las cantidades destinadas a la compensación del Convenio Especial con la Seguridad Social establecidas en este apartado E.

F. Ambas partes cotizarán al Fondo Social de Vuelo en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo y por el nivel de Convenio que tuviera reconocido en el momento de la extinción del contrato de trabajo. Dicha obligación finalizará en el momento en que el trabajador perciba prestación a través de dicho Fondo, en cualquiera de sus modalidades, o cumpla los 60 años de edad.

G. Ambas partes cotizarán al Concierto Colectivo de Vida en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo hasta que se cause baja en el mismo y como máximo hasta el cumplimiento de los 60 años del trabajador.

A partir de los 60 años se mantiene la situación de alta en el Concierto Colectivo de Vida para el riesgo de fallecimiento en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo, sin aportación de cuotas del trabajador ni de la empresa.

H. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de prejubilación mantendrán el régimen de billetes en las mismas condiciones que para el personal jubilado de IBERIA Líneas Aéreas de España, S.A. Operadora S.U. establezca en cada momento el Convenio Colectivo.

I. Tanto las cantidades abonadas por la Empresa, como la utilización de los billetes, estarán sujetas a todas las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.

J. Las cotizaciones a cargo del trabajador, así como las retenciones fiscales que procedan, derivadas de lo establecido en los apartados anteriores, le serán descontadas de los abonos que correspondan según lo acordado en el apartado C.

K. En el supuesto de fallecimiento del trabajador, las cantidades descritas en el apartado C las seguirá percibiendo el viudo/a y en su defecto los hijos que dependan económicamente de él en el momento del fallecimiento, durante el tiempo que medie entre la fecha de fallecimiento del trabajador y aquella en la que hubiera cumplido 65 años, descontándose de dicha cantidad la correspondiente cuantía que perciban como pensión de la Seguridad Social (viudedad u orfandad).

L. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

M. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

TERCERO.- MODALIDAD DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO PARA TCP CON PÉRDIDA DEFINITIVA DE LICENCIA DE VUELO CON 55 AÑOS O MÁS DE EDAD

A. Podrán acogerse todos aquellos Tripulantes de Cabina de Pasajeros con pérdida definitiva de licencia con contrato fijo con 55 años cumplidos o más a 31 de diciembre de 2019 y que no hayan cumplido los 60 años.

B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A) estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.

C. Los tripulantes que se acojan a esta modalidad de extinción del contrato de trabajo se registrarán por lo que a continuación se expone:

C.1. Desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 60 años de edad: IBERIA abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 70% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

El Salario Regulador se determinará de la siguiente forma:

Por los conceptos retributivos que como Tripulante de Cabina de Pasajeros con Pérdida definitiva de Licencia haya alcanzado en el momento de la extinción del contrato de trabajo, multiplicada por 14 y dividida entre 12. En este sentido, se computarán los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Antigüedad (entendiendo como tal, premio de antigüedad, complemento ad personam y complemento indemnizatorio, en su caso).
- Complemento PVT
- Prima de Responsabilidad Sobrecargo consolidada, en su caso.

Las cuantías de los conceptos anteriores se refieren a las existentes en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

C.2. Desde los 60 años de edad y hasta los 65 años de edad: IBERIA abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

El nuevo Salario Regulador se determinará de la siguiente forma:

Una cantidad, en 14 mensualidades, consistente en el 100% de la Pensión que le hubiera correspondido recibir de la Seguridad Social si en ese momento tuviera ya cumplidos los 65 años.

En el momento de la extinción y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado C, para las extinciones que se materialicen en el 2017 se garantiza un incremento equivalente al que corresponda para ese año según lo establecido en el vigente convenio colectivo.

En el momento de la extinción y respecto al cálculo del salario regulador del apartado C, para las extinciones que se materialicen en el 2018 se garantiza un incremento del 1%, respecto a la retribución establecida en convenio para 2017, salvo que el convenio colectivo de aplicación para el personal de TCP de la Compañía en 2018 prevea un porcentaje de incremento retributivo superior, en cuyo caso será este último porcentaje el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la extinción y por una sola vez.

En el momento de la extinción y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las extinciones que se materialicen en el 2019 se garantiza un incremento de un 1% adicional sobre el porcentaje previsto en el párrafo anterior (1% respecto a la retribución establecida en convenio para 2017), salvo que el porcentaje de incremento retributivo previsto en el convenio colectivo de aplicación para TCP de la Compañía resulte, acumulativamente para 2018 y 2019, superior al 2.01%, en cuyo caso será dicho porcentaje superior acumulado el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la extinción y por una sola vez.

ml

Desde el 1 de enero del año siguiente en que se produzca la extinción del contrato de trabajo, con efectividad de 1 de enero de cada año y hasta el año en que el interesado cumpla los 60 años de edad, al Salario Regulador establecido en el apartado C.1 se le aplicará una revalorización anual de un 2%.

Desde el 1 de enero del año siguiente en el que, por cumplir el Tripulante 60 años, comience a percibir el nuevo Salario Regulador establecido en el apartado C.2 y con efectividad de 1 de enero de los sucesivos años y hasta que el interesado cumpla los 65 años, este Salario Regulador se revalorizará en el mismo porcentaje que se incrementen las pensiones de jubilación de la Seguridad Social.

- D. A efectos de lo dispuesto en los apartados C.1 y C.2 el trabajador deberá acreditar la percepción correspondiente a la prestación por desempleo, a cuyo fin remitirá a la Dirección el justificante de cobro, con carácter inmediato a dicha percepción con la periodicidad y en las fechas que a continuación se establecen: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En caso de que la acreditación contemplada en el párrafo anterior no se produjere, la Compañía realizará con sus medios propios el cálculo de la prestación por desempleo con el fin de abonar las diferencias establecidas en los mencionados apartados C.1 y C.2.

- E. Una vez agotado el período de desempleo contributivo, y hasta cumplir los 65 años de edad, o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, la empresa financiará a favor del trabajador el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social. El Convenio Especial con la Seguridad Social se llevará a efecto en los términos previstos en el artículo 51.9 del E.T. y su legislación de desarrollo (convenio obligatorio) y, una vez superados los límites de edad establecidos por dicho precepto, se formalizará por el trabajador directamente (convenio voluntario o no obligatorio). En la fase en la que el Convenio Especial con la Seguridad Social sea de carácter voluntario y hasta los 65 años de edad, o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, el trabajador podrá suscribir directamente un Convenio Especial con la Seguridad Social, siendo el importe de las cuotas satisfechas por el trabajador reintegradas por la Compañía, previa acreditación de su abono por el mismo. A tal fin, éste remitirá a la Dirección el primer justificante de pago, con carácter inmediato a su recepción, procediendo la Compañía a su abono en el primer pago posible inmediato a su recepción, o si no fuera posible, durante el mes siguiente a la recepción y el resto con la periodicidad y en las fechas que se establecen a continuación: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En el caso de que el trabajador causara baja por voluntad propia en el Convenio Especial con la Seguridad Social voluntario (no obligatorio) o accediese a la jubilación anticipada, la Empresa automáticamente quedará liberada del compromiso de reintegro contenido en este apartado, ello con independencia de que posteriormente el trabajador volviera a darse de alta en el Convenio Especial con la Seguridad Social.

Dicha baja en el Convenio Especial con la Seguridad Social deberá ser comunicada de inmediato a la Empresa, la cual procederá a la regularización y/o descuento oportuno en los pagos subsiguientes o posteriores.

En caso de que el trabajador desee acceder a la modalidad de jubilación anticipada por cumplir todos los requisitos legales a excepción de la percepción de la totalidad de la indemnización, podrá solicitar mediante escrito dirigido a la Compañía la liquidación de la totalidad de la indemnización que les restara por percibir. El trabajador será el único responsable del cumplimiento de los requisitos aludidos.

Carrero

MSQ

La Compañía aceptará dicha solicitud siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en este apartado E.

El solicitante de esta forma de pago estará obligado a acreditar a la Compañía, en el plazo máximo de una semana a contar desde la liquidación de la suma, la solicitud formal ante el organismo competente de la jubilación anticipada. Asimismo deberá acreditar la posterior resolución por parte del INSS de dicha jubilación anticipada en el plazo de una semana desde su notificación al interesado.

En cualquier caso, la citada solicitud de pago de la totalidad de la indemnización restante supondrá, desde el abono de la misma por parte de la Compañía, el fin de la obligación de pago por IBERIA al solicitante de las cantidades destinadas a la compensación del Convenio Especial con la Seguridad Social establecidas en este apartado E.

F. Ambas partes cotizarán al Fondo Social de Vuelo en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo y por el nivel de Convenio que tuviera reconocido en el momento de la extinción del contrato de trabajo. Dicha obligación finalizará en el momento en que el trabajador perciba prestación a través de dicho Fondo, en cualquiera de sus modalidades, o cumpla los 60 años de edad.

G. Ambas partes cotizarán al Concierto Colectivo de Vida en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo hasta que se cause baja en el mismo y como máximo hasta el cumplimiento de los 60 años del trabajador.

A partir de los 60 años se mantiene la situación de alta en el Concierto Colectivo de Vida para el riesgo de fallecimiento en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo, sin aportación de cuotas del trabajador ni de la empresa.

H. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de extinción mantendrán el régimen de billetes en las mismas condiciones que para el personal jubilado de IBERIA Líneas Aéreas de España, S.A. Operadora S.U. establezca en cada momento el Convenio Colectivo.

I. Tanto las cantidades abonadas por la Empresa, como la utilización de los billetes, estarán sujetas a todas las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.

J. Las cotizaciones a cargo del trabajador, así como las retenciones fiscales que procedan, derivadas de lo establecido en los apartados anteriores, le serán descontadas de los abonos que correspondan según lo acordado en el apartado C.

K. En el supuesto de fallecimiento del trabajador, las cantidades descritas en el apartado C las seguirá percibiendo el viudo/a y en su defecto los hijos que dependan económicamente de él en el momento del fallecimiento, durante el tiempo que medie entre la fecha de fallecimiento del trabajador y aquella en la que hubiera cumplido 65 años, descontándose de dicha cantidad la correspondiente cuantía que perciban como pensión de la Seguridad Social (viudedad u orfandad).

L. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

M. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin.

Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

[Handwritten signature]

CUARTO.- MODALIDAD DE RECOLOCACIÓN DIFERIDA

Podrán acogerse a lo que aquí se dispone para la Recolocación Diferida los Tripulantes de Cabina de Pasajeros con contrato fijo, teniendo preferencia para acogerse a esta medida los Tripulantes de Cabina de Pasajeros con contrato fijo en situación de activo en vuelo en las siguientes condiciones:

- A. Esta medida supone la extinción del contrato de trabajo con garantía de recolocación transcurrido un plazo mínimo de 1 año y máximo de 5 años, por meses completos.
- B. El acogimiento a esta medida así como el tiempo de duración de la misma, dentro de los márgenes del apartado A), estará basado en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- C. En el momento de extinción del contrato el trabajador podrá optar por percibir una cantidad equivalente al 40% de la indemnización que le correspondería por Baja Incentivada según lo establecido en el punto PRIMERO de este documento o no percibir cantidad alguna. Este importe se abona, en su caso, en concepto de Depósito de Garantía de Recolocación.
- D. El tiempo transcurrido desde la extinción del contrato de trabajo hasta la posterior recolocación, no computará a ningún efecto (trienios, progresión, etc.).
- E. El trabajador preavisará a la Compañía con 6 meses de antelación a la finalización de la vigencia pactada para la recolocación, acerca de su opción que será, única y exclusivamente, una de las siguientes alternativas:

E.1. Ejercitar el derecho a su recolocación automática, reintegrando a la Compañía el Depósito de Garantía de Recolocación percibido, en cuyo caso mantiene el grupo laboral, antigüedad, a todos los efectos, nivel y función que ostentaba en el momento de la extinción de su contrato de trabajo. No obstante, el tiempo transcurrido desde la extinción del contrato de trabajo hasta la posterior recolocación sí se tendrá en cuenta de cara a su puesto en el escalafón.

En el supuesto que el Tripulante no supere el reconocimiento médico de CIMA y/o de la Compañía, será de aplicación lo establecido en el Anexo 2 del XVII Convenio Colectivo.

E.2. Ejercitar el derecho a su recolocación automática, renunciando a los derechos adquiridos en la relación laboral anterior a la extinción de su contrato de trabajo, por lo que percibirá una indemnización en el momento de la recolocación de la que se descontará el Depósito de Garantía de Recolocación percibido.

La indemnización será el 40% de la que le hubiera correspondido por Baja Incentivada en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

La recolocación se efectuará por el nivel de ingreso que esté establecido en ese momento en Convenio Colectivo, manteniendo la naturaleza de su contrato y empezando a computarse, de nuevo, la antigüedad en la Compañía desde el momento de su recolocación, sin que se tenga en cuenta, a ningún efecto, la relación laboral anterior.

En el supuesto que el Tripulante no supere el reconocimiento médico de CIMA y/o de la Compañía, será de aplicación lo establecido en el Anexo 2 del XVII Convenio Colectivo.

E.3. Renunciar a la recolocación, percibiendo una indemnización en el momento de la extinción de su contrato de trabajo producida, consistente en el 100% de la cuantía

[Vertical column of handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Vertical column of handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

que le hubiera correspondido de haberse acogido al punto PRIMERO de este documento en el momento de la extinción de su contrato de trabajo. De dicha cantidad se descontará el Depósito de Garantía de Recolocación percibido.

Las indemnizaciones que se citan estarán sujetas a las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.

- F. A los apartados E.1 y E.2 no les será de aplicación el límite establecido en el artículo 9 de la Tercera Parte del XVII Convenio Colectivo.

Por el contrario este límite será de aplicación al apartado E.3 a partir del momento en que el Tripulante, finalizado el período, manifieste su renuncia a la recolocación.

- G. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

- H. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

QUINTO.- REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

Podrán acogerse a lo que aquí se dispone, los Tripulantes de Cabina de Pasajeros:

- A. El acogimiento a esta figura por parte del trabajador y su concesión por parte de la Compañía estarán basados en el principio de voluntariedad por ambas partes.

- B. Jornada

La compañía ofertará reducciones de jornada con un límite mínimo de un 12,5% y un máximo de un 50% respecto de la establecida en Convenio Colectivo, permaneciendo invariable durante toda la duración de esta medida. El número máximo de horas de vuelo y el mínimo de días sin servicio se adaptará al porcentaje de reducción.

En este sentido, el número máximo de horas de vuelo se calculará sobre los límites máximos de horas de vuelo establecidos en Convenio Colectivo.

Asimismo, el número mínimo de días sin servicio se calculará sobre el número mínimo de días sin servicio establecido para cada flota en la Disposición Adicional Primera de la Primera Parte del Convenio Colectivo. La Compañía podrá en Largo Radio, una vez al mes, disponer de uno de los días sin servicio mínimos establecidos al mes en la Disposición Adicional Primera de la Primera Parte del Convenio Colectivo, según el régimen establecido en la citada disposición.

- C. Peticiones/Concesiones

1. Las peticiones se concederán dando preferencia a la mayor antigüedad en vuelo.
2. Las concesiones serán por uno de los siguientes períodos:
 - 12 meses
 - 18 meses
 - 24 meses

Una vez efectuada la petición de esta medida, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de inicio de la misma.

3. Retribuciones: Se reducirán proporcionalmente a la reducción de jornada los conceptos retributivos que se recogen a continuación:

[Handwritten signature]

- Sueldo base
- Premio antigüedad (entendiendo como tal, premio de antigüedad, complemento ad personam y complemento indemnizatorio, en su caso)
- PRVG
- Gratificaciones extraordinarias
- Gratificación por cierre de ejercicio
- Prima Responsabilidad SC
- Gratificación complementaria (si procede)
- Paga consecución objetivos

4. A los TCP acogidos a esta medida les será saltado el turno de asignación de destacamento forzoso.

D. El resto de materias no contempladas en este punto QUINTO se regirán por lo dispuesto en los puntos III, VI, VII, VIII y IX del Anexo 12 de la Primera Parte del XVII Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros, en tanto en cuanto no contradiga lo establecido en este punto QUINTO.

E. Al finalizar el periodo acordado de la reducción de jornada, pasará a jornada completa

F. Lo dispuesto anteriormente no será acumulable a ninguna otra reducción de jornada derivada de la aplicación del Convenio Colectivo u otra normativa aplicable.

G. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

H. Una vez efectuada la petición de esta modalidad, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de efectos de la misma.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

La pérdida de prestaciones públicas de desempleo, por causa imputable a incumplimiento del trabajador que no tenga justificación en el necesario cumplimiento de obligaciones directamente derivadas de las medidas aquí contempladas, no comportará mayores obligaciones, económicas ni de ningún otro tipo, para la Empresa, que la que suponga el mantenimiento de las cantidades complementarias que se establecen en este documento.

La percepción de los complementos indicados en el presente documento serán estimados y abonados sin tomar en consideración la percepción por parte del trabajador de la prestación asistencial por desempleo (subsidio por desempleo). En caso de que el trabajador solicitara el citado subsidio por desempleo, una vez acceda a éste, se descontará de las cantidades que corresponda abonar a la empresa en virtud de los compromisos establecidos en el presente documento, el importe que perciba por el referido subsidio.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Todas las compensaciones económicas derivadas de las extinciones de contrato de trabajo de cada una de las medidas contempladas en este documento, tienen carácter indemnizatorio.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Vertical handwritten scribbles]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

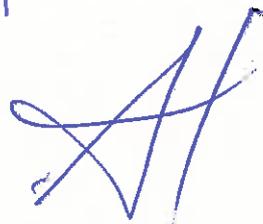
[Handwritten scribble]

me

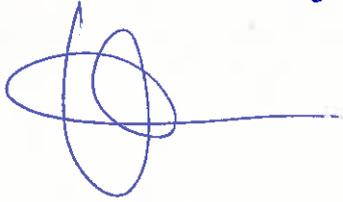
Los derechos y abono por parte de Iberia de cualquier cantidad y concepto de los establecidos en este despido colectivo en la medida de prejubilación, son incompatibles con la realización de actividades laborales, por cuenta propia o ajena, retribuidas o no, que entren en competencia con Iberia, salvo autorización expresa de la Compañía. El incumplimiento de lo anteriormente establecido supondrá el cese automático de los derechos y abonos derivados de este despido colectivo dejando Iberia de abonar las prestaciones establecidas y debiendo el trabajador reintegrar a Iberia las cantidades percibidas desde la fecha en que se hubiesen iniciado tales actividades.



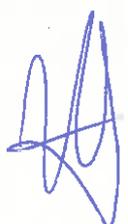
pi



PBA



Canis



218

