

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3729 *Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Vueling Airlines, SA (código de convenio número 90018232012010), que fue suscrito con fecha 5 de diciembre de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC. OO. y de STAVLA en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 22 de marzo de 2017.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

III CONVENIO COLECTIVO DE VUELING AIRLINES, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes concertantes.*

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, por parte de la Compañía Vueling Airlines, SA (en adelante «la Compañía»), la representación legal de la misma; y por la otra parte, la Organización Sindical Comisiones Obreras (en adelante «CC. OO.») y Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de líneas aéreas (en adelante «STAVLA»). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo, abarca a todos los centros y lugares de trabajo que la Compañía tenga establecidos, o establezca en un futuro en territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal contratado por la Compañía. Se exceptúan del ámbito de aplicación a los Directivos de Área y de Departamento y Managers 1, así como los pilotos de aeronaves sujetos al convenio colectivo de pilotos de la compañía, según la delimitación de su ámbito funcional.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entra en vigor el 1 de enero de 2015, excepto para los conceptos o materias para los que se señale expresamente otra fecha distinta, con independencia de la fecha de su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2019.

Si no mediara denuncia de cualquiera de las partes otorgantes del Convenio Colectivo, mediante comunicación escrita dirigida a la otra con tres meses de antelación a la fecha prevista para la expiración del mismo, quedará prorrogado automáticamente por períodos de un año.

Denunciado el convenio, las partes negociadoras se comprometen a iniciar conversaciones en el plazo no superior a un mes, manteniéndose la vigencia del contenido normativo del convenio anterior mientras no se acuerde uno nuevo, excepto para aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan vigencias distintas.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, las partes firmantes del Convenio deberán reunirse a considerar si cabe la modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio Colectivo, o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Artículo 6. *Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.*

Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte empresarial y dos por cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

La Comisión llevará a cabo reuniones ordinarias y extraordinarias. Las reuniones de carácter ordinario son aquellas que se celebrarán cada seis meses, estableciéndose en cada una de ellas la fecha de la reunión siguiente; ello, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique y convocadas por cualquiera de las partes, reuniones de carácter extraordinario. A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes, siempre que se avise con cuarenta y ocho horas de antelación a la otra parte. Los asesores tendrán voz, pero no voto. La primera reunión de la Comisión, de carácter ordinario, se celebrará dentro de los seis meses siguientes a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

La Comisión designará en su primera reunión una Presidencia y una Secretaría, que se ocupará respectivamente de moderar los debates de la misma y ejecutar los actos necesarios para su funcionamiento (convocatoria, fijación orden del día, levantamiento de actas y otros).

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por el sistema de mayorías, conforme con la representatividad expuesta en el presente artículo, y tendrán la misma eficacia que la norma interpretada (efecto vinculante).

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.
- b) Interpretar la totalidad de las estipulaciones previstas en el Convenio Colectivo.
- c) Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la facultad reconocida únicamente a las partes firmantes en el segundo párrafo del artículo 5 del presente texto.
- d) Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado del presente Convenio Colectivo.
- e) Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la Comisión.

La Comisión dispondrá de la documentación e información necesarias para realizar un seguimiento e interpretación efectiva del Convenio Colectivo.

De someterse alguna cuestión a la comisión paritaria para su seguimiento e interpretación, las partes acuerdan que el plazo máximo para solventar la misma es de dos semanas. Transcurrido dicho plazo, si no se ha alcanzado acuerdo, las partes se comprometen a someter las discrepancias que se hayan producido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA).

CAPÍTULO II

Principios informadores

Artículo 7. *Salvaguarda de los intereses de la Compañía.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se obliga a observar los intereses de la Compañía como propios, tomar las medidas necesarias de protección de vidas y bienes que ésta les confíe y evitar todo acto u omisión, culposo o doloso, negligente o imprudente, que pueda redundar en contra de dichas vidas y bienes, de la imagen y/o prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos.

Artículo 8. *Legislación vigente y reglamentos internos.*

Para conseguir que las operaciones de vuelo de la Compañía se desarrollen de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad y economía necesarios, los trabajadores comprendidos en el Grupo Profesional de Tripulantes de Cabina de Pasajeros (en adelante TCP), se comprometen al cumplimiento de las normas o disposiciones internas complementarias de las vigentes que resulten obligatorias, muy especialmente las contenidas en los Manuales de Operaciones y en el Compendio de Normas de TCP. Ello, sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualesquiera otros Reglamentos de Trabajo, órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Compañía o por sus representantes, dentro del ámbito de su competencia.

Asimismo, la Compañía se obliga a facilitar a los TCP el acceso a los manuales vigentes de Operaciones y de Compendio de Normas de TCP, así como las revisiones correspondientes a los mismos, y de que dichos manuales estén al día y cumplan todas y cada una de las regulaciones vigentes, tanto nacionales como extranjeras.

CAPÍTULO III

Ingreso y contratación

Artículo 9. *Condiciones y pruebas de ingreso.*

Las condiciones que deberán reunir los aspirantes para ingresar en la Compañía serán fijadas por la Dirección de la misma y comunicadas al comité de empresa a efectos informativos, estableciendo la Dirección, en cada oportunidad, las pruebas médicas y de aptitud correspondientes, en función de la actividad laboral a desarrollar.

Artículo 10. *Contratación y bolsa de empleo.*

10.1 La Compañía podrá celebrar contratos por tiempo indefinido o por una duración determinada, así como contratos formativos o en prácticas, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en los términos establecidos por la legislación vigente.

10.2 Dadas las particularidades en la prestación de servicios de los TCP, derivadas a su vez de la estacionalidad y el carácter imprevisible de la intensidad del tráfico aéreo, las partes consideran necesario que los trabajadores contratados temporalmente, para cubrir tales necesidades, conserven, no obstante, tras la extinción del contrato de trabajo de duración determinada un derecho preferente a ser nuevamente contratados cuando

surjan necesidades, temporales o definitivas, de incremento de plantilla en trabajos propios de su categoría y especialidad.

A tal efecto, las partes acuerdan la creación de una bolsa de trabajo del personal contratado temporalmente como TCP, y cuyo contrato de trabajo se ha extinguido por la llegada del término pactado, de conformidad con las siguientes reglas de funcionamiento:

Primero.—Se formará una sola bolsa de trabajo para los TCP en toda la empresa.

Segundo.—Quedarán incorporados a la bolsa de trabajo quienes hayan estado contratados temporalmente al menos un periodo de seis meses, consecutivos o alternos.

La incorporación a la bolsa de trabajo y la permanencia en ella requerirán necesariamente que la evaluación del empleado haya sido positiva. Las evaluaciones de desempeño serán realizadas por la persona o personas formadas para ello que designe la Empresa.

Tercero.—El personal incorporado a la bolsa de trabajo estará ordenado atendiendo a su categoría y especialidad y, dentro de la misma, según la fecha del primer contrato en la Compañía. En caso de igualdad en la fecha de inicio de la relación laboral tendrá preferencia la persona de mayor edad.

Cuarto.—La incorporación a la bolsa de trabajo, otorga al trabajador un derecho preferente a que la empresa Vueling, realice al mismo una nueva oferta de contratación, cuando surja la necesidad de incorporar a trabajadores de la misma categoría y especialidad. Dicho derecho preferente se hará efectivo mediante el compromiso de Vueling de ofrecer el 80% de nuevos contratos, ya sean indefinidos o temporales, a quienes estén incluidos en la bolsa de trabajo, en el orden que corresponda en base a los puntos anteriores de éste apartado. Aquellos trabajadores que previamente hubieran realizado un contrato de duración determinada y se les ofrezca un nuevo contrato de duración determinada, serán llamados siempre que hayan transcurrido al menos 6 meses desde la finalización de su anterior contrato temporal. El 20% de contrataciones restantes será de libre elección y decisión por parte de la empresa, entre personas incluidas o no en la bolsa de trabajo, y si lo están, al margen del orden en que aparezcan en la correspondiente relación.

Quinto.—La oferta de contratación a quienes estén incluidos en la bolsa de trabajo se realizará por cualquier medio con el que justifique la empresa su recepción, y con una antelación mínima de quince días desde la recepción del aviso al inicio del contrato. El rechazo fehaciente por cualquier medio de la oferta, o la no comparecencia el día de firma del contrato, tendrán como efecto la baja definitiva en la bolsa de trabajo.

Sexto.—La nueva contratación lo será en las condiciones que correspondan a la categoría y especialidad del trabajador, y, en cualquier caso, deberán cumplirse los criterios de aptitud médicos y profesionales que requiera el puesto de trabajo.

Séptimo.—La empresa garantizará un porcentaje de TCP indefinidos en temporada baja (Winter IATA: periodo de noviembre a marzo, ambos meses inclusive) equivalente al 70%. El 30% restante en temporada baja será cubierto por las diferentes modalidades contractuales que la legislación vigente permita en cada momento.

Octavo.—Se creará una Comisión de Empleo, de naturaleza paritaria, integrada por dos miembros de cada una de las partes firmantes del presente acuerdo, siendo los miembros pertenecientes a los sindicatos firmantes del presente convenio, los que ejercerán siempre su derecho al voto según su representatividad, que tendrá como función el seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo, a cuyo efecto la empresa facilitará la información necesaria para ello sobre altas y bajas en la bolsa de empleo, contratación de trabajadores incluidos en la misma y otra que se considere necesaria por las partes, para el correcto seguimiento de los compromisos anteriormente establecidos. La representación de los trabajadores será informada de los procesos de selección de las nuevas incorporaciones.

Noveno.—Igualmente se creará una comisión de empleo para el colectivo de oficinas desde la firma del convenio, con el fin de realizar la evaluación del volumen de empleo fijo/temporal y las modalidades de contratación utilizadas en «Staff» (oficinas). Dicha comisión estará integrada por 2 personas de cada una de las partes firmantes del Convenio.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Todos los aspirantes que ingresen y les resulte aplicable el presente Convenio Colectivo, permanecerán en período de prueba por el plazo de seis meses para los técnicos titulados y dos meses para los demás trabajadores.

Sin perjuicio de lo expuesto, no serán aplicables los períodos de prueba cuando el trabajador contratado, haya mantenido con anterioridad alguna relación laboral de carácter temporal con la Compañía, en virtud de la cual hubiese ejecutado las mismas labores para las cuales es nuevamente contratado.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a la ocupación que desempeñe y a su Grupo Profesional, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

CAPÍTULO IV**Organización del trabajo****Artículo 12. *Organización del trabajo.***

La Dirección de la Compañía se reserva la organización técnica y práctica del trabajo, informando en todo caso a los comités de empresa.

Dada la peculiaridad de las funciones de la Compañía, que exige una permanente actividad de servicio al público, ésta tendrá plena facultad para establecer los turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales vigentes y lo acordado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. *Trabajo a turnos para el personal de oficina.*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes, en un período determinado de días o de semanas.

La organización de los turnos de trabajo y los descansos semanales de los trabajadores (rotaciones y ciclos), deberá ser informada a los representantes legales de los trabajadores.

Ante cualquier alteración o modificación de los turnos previamente establecidos, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores en régimen de trabajo a turnos con horario nocturno no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Artículo 14. *Trabajo nocturno para el personal de oficina.*

Siendo trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se retribuirá al personal de oficina, como trabajo nocturno, el realizado en dicha franja, a razón del importe indicado en la tabla B.2 de los anexos 1 y 2, que será un suplemento sobre el valor de la hora ordinaria y por cada hora trabajada.

Artículo 15. *Complemento trabajo a turnos para el personal de oficina.*

El personal de oficina que preste servicios en régimen de turnicidad rotatoria, de mañana, tarde y noche, percibirá un complemento mensual por el importe indicado en la

tabla B.2 del anexo 1, siempre y cuando realicen de forma efectiva la rotación en los tres turnos a jornada completa. Si se realiza una jornada inferior se abonará la parte proporcional que corresponda. La vigencia de este concepto retributivo, de nueva creación, se inicia a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 16. *Plus de guardias para el personal de oficina.*

El personal de oficinas, que por el trabajo que desarrolla, realice guardias percibirá en compensación por cada hora de guardia realizada el importe indicado en la tabla B.2 del anexo 1 (importe por hora de guardia), salvo aquellos trabajadores que con anterioridad a la firma del presente Convenio, estén percibiendo una cantidad superior. La vigencia de este concepto retributivo, de nueva creación, se inicia a partir de la firma del presente Convenio.

La aceptación de las guardias ofertadas por la empresa, es de total voluntariedad por parte del empleado, a excepción de pacto expreso en el contrato de trabajo.

Artículo 17. *Movilidad geográfica TCP.*

La Compañía, de acuerdo a su especial actividad de transporte aéreo y, atendiendo a sus necesidades económicas, de adaptación a las condiciones de mercado, de organización, de expansión o cualquier otro supuesto de similar naturaleza, podrá decidir la mejor forma de distribuir sus recursos humanos en el entorno geográfico en que desarrolla sus actividades, o presta servicios a terceros, requiriendo el desplazamiento de sus TCP. Cuando dichos desplazamientos sean supuestos de movilidad geográfica, se aplicarán los términos, condiciones y compensaciones, en su caso, que se establecen en el presente capítulo.

17.1 Definiciones:

Base principal.—Se define como base principal aquella que figura fijada en el contrato de trabajo del tripulante a su entrada y alta como personal de la Compañía o la que resulte como consecuencia de un cambio de base contractual y desde la que normalmente se le programan sus servicios de vuelo.

Base operativa.—Se define como base operativa el lugar en el cual un tripulante se presenta habitualmente para comenzar un servicio o serie de servicios; por ser su base principal o por encontrarse desplazado por Destacamento.

Desplazamientos.—Se podrán producir los siguientes supuestos de desplazamiento:

1. Supuestos que no implican movilidad geográfica:

1.1 Línea.—Situación de desplazamiento que puede comprender hasta 15 noches continuadas fuera de base.

2. Supuestos que implican movilidad geográfica:

2.1 Destacamento.—Situación de desplazamiento de tiempo superior a 15 noches continuadas fuera de base y duración máxima de un año.

2.2 Cambio de Base.—Situación de desplazamiento definitivo que, a todos los efectos, supondrá y se pacta expresamente así, un cambio de base contractual. Los cambios de base que se produzcan por cambio de flota o por promoción a sobrecargo se considerarán siempre de carácter voluntario.

Los supuestos de desplazamiento que no implican movilidad geográfica serán todos forzosos, sin compensación económica por ello. Los supuestos de desplazamiento que implican movilidad geográfica, podrán ser voluntarios o forzosos. Los supuestos de desplazamientos que implican movilidad geográfica voluntarios no darán derecho a compensación económica alguna, al considerarse de mutuo acuerdo entre la Compañía y el TCP.

17.2 Compensación y garantías a la movilidad forzosa:

Destacamento.—Los TCP que permanezcan en situación de destacamento forzoso percibirán en concepto de indemnización por los gastos de alojamiento y manutención la cantidad diaria que se establece en la tabla A.2 de los respectivos anexos 1 y 2, bajo el concepto «Destacamento», a partir del decimosexto día de destacamento, independientemente de la dieta que le pueda corresponder por los vuelos realizados.

Este concepto, sustituye el incremento por pernocta fuera de base.

Asimismo, la compañía proporcionará hotel con desayuno y transporte al aeropuerto los primeros 15 días de destacamento.

Cambio de base.—El cambio de base forzoso conllevará las siguientes compensaciones:

1. Si el TCP desea trasladar su vehículo propio, se le compensará el kilometraje desde la ciudad de origen a la de destino, a razón de la tarifa por kilómetro habitual establecida por la empresa.
2. Un billete aéreo gratuito, por una sola vez, desde la ciudad de origen a la de destino para el TCP y las personas que convivan con él.
3. En concepto de indemnización por los gastos del traslado el TCP percibirá el importe indicado en la Tabla A.2 de los respectivos Anexos 1, 2 y 3, bajo el concepto «Indemnización por traslado» (dos Salarios Base con el correspondiente prorrateo de las Pagas extraordinarias y el Plus Sobrecargo en su caso, más el importe fijado en dicha tabla).
4. Hotel incluido desayuno durante 15 días.

Garantías cambio base forzoso: Si durante los cinco años siguientes a la fecha de efectividad del cambio de base se ofertara cambio de base a la base de origen, los TCP afectados por el cambio de base inicial, si el mismo se produjo con carácter forzoso, tendrán derecho preferente a volver a la base de origen, por orden de escalafón técnico de entre los afectados forzosos por el cambio inicial.

Si por un aumento de las rotaciones los TCP afectados vuelven a la base de origen antes del transcurso de 1 año del cambio de base, se les abonará la diferencia, si existiese, entre el importe de la compensación por cambio de base y el importe de la compensación que hubiera correspondido por Destacamento.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Sección 1.^a Programación, tiempos de descanso y definiciones para el colectivo de TCP

Artículo 18. Programación TCP.

18.1 Regulaciones: Los límites de tiempos de vuelo, de actividad y mínimos de descanso serán los establecidos por la autoridad aeronáutica, en cada momento, incluidos los regímenes de exenciones. Dicha normativa será respetada en todo momento a efectos operativos y de seguridad, sin perjuicio de que prevalezca el presente convenio a efectos y definiciones laborales y económicas.

Se podrán pactar, entre Compañía y representación de los TCP esquemas particulares cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

18.2 Patrones de programación.

a) Personal indefinido en bases de más de 2 aviones: Patrón fijo: Se programará según la siguiente serie continua: un bloque de cinco días de actividad seguido de un bloque de tres días libres, seguido de cinco días de actividad, seguido de tres días libres, volviendo a iniciarse la serie. Desde el día 22 de diciembre al 9 de enero la programación de patrón fijo se suspenderá con el fin de repartir los servicios de los días de Navidad entre todo el colectivo de TCP, según lo dispuesto en el artículo 18.2.f). En dicho momento, si

fuese necesario, la Empresa podrá modificar la secuencia de programación del patrón fijo con el fin de garantizar una distribución correcta de los días libres.

b) Personal indefinido en bases de menos de 3 aviones: Patrón Libre: Se programarán diez días libres mensuales, de los cuales cinco serán programados a elección del trabajador y cinco a elección de la empresa. Si existiera un defecto de días libres hasta el total de diez mensuales se compensará con periodos de libranza elegidos por la Empresa a lo largo del año. De forma transitoria, en caso de imposibilidad de programación de los días a elegir por el TCP, por coincidencia de varios TCP, el día libre se programará a los TCP que determine la Empresa. En el plazo de tres meses desde la firma de este Convenio se acordarán los criterios de asignación en estos casos.

c) Personal de temporada de verano contratado para prestar sus servicios para el periodo Summer IATA, independientemente de su modalidad contractual: Patrón Libre: Se programarán ocho días libres mensuales, de los cuales cuatro serán programados a elección del trabajador y cuatro a elección de la empresa. De forma transitoria, en caso de imposibilidad de programación de los días a elegir por el TCP, por coincidencia de varios TCP, el día libre se programará a los TCP que determine la Empresa. En el plazo de tres meses desde la firma de este Convenio se acordarán los criterios de asignación en estos casos.

d) Resto personal: Patrón Libre: Se programarán nueve días libres mensuales, de los cuales cinco serán programados a elección del trabajador y cuatro a elección de la empresa. Si existiera un defecto de días libres hasta el total de nueve mensuales se compensará con periodos de libranza elegidos por la Empresa a lo largo del año. De forma transitoria, en caso de imposibilidad de programación de los días a elegir por el TCP, por coincidencia de varios TCP, el día libre se programará a los TCP que determine la Empresa. En el plazo de tres meses desde la firma de este Convenio se acordarán los criterios de asignación en estos casos.

e) El personal que acumule 96 meses de periodos de alta en la Compañía, realizando trabajos efectivos como TCP, podrán disfrutar de patrón fijo 5-3 5-4 en aquellas bases de 3 aviones o más. Dicho cambio de patrón se realizará a partir del día primero del segundo mes natural desde el mes que cumpla los 96 meses. Si el TCP no quiere disfrutar de este derecho, debe comunicarlo por escrito a la empresa. Este apartado entrará en vigor a partir de los 90 días de la firma del convenio. Desde el día 22 de diciembre al 9 de enero la programación de patrón fijo se suspenderá con el fin de repartir los servicios de los días de Navidad entre todo el colectivo de TCP, según lo dispuesto en el artículo 18.2.f). En dicho momento, si fuese necesario, la Empresa podrá modificar la secuencia de programación del patrón fijo con el fin de garantizar una distribución correcta de los días libres.

f) Fiestas Navideñas: La compañía garantizará que tres de los días libres correspondientes a los meses de diciembre o enero, según el caso, se programarán en uno de los siguientes periodos:

Del veinticuatro al veintiséis de diciembre.

Del treinta y uno de diciembre al dos de enero.

Del cinco al siete de enero.

g) Cambio patrón programación (cambio a patrón fijo, o cambio a patrón libre en bases de 3 aviones): Para realizar un cambio de patrón de programación será necesario que el aumento o disminución de flota condicionante para dicho cambio, tenga una duración mínima de 4 meses. La empresa tendrá la opción de cambiar la secuencia del patrón fijo, por razones operativas cada 4 meses debido a las movilidades geográficas que pudieran haber, aplicando dichos cambios de secuencias a los TCP en orden inverso al escalafón técnico de TCP o Sobrecargos, según el caso. La empresa no alterará aquellos días libres que el TCP haya tenido en cuenta para unir a periodos vacacionales previamente asignados.

18.3 A partir de la firma del convenio, los TCP que alcancen 24 meses de periodos de alta en la Compañía y que no disfruten de un patrón fijo, dispondrán de 110 días libres

correspondientes a 11 meses por año natural completo de prestación de servicios, o la parte proporcional al tiempo trabajado.

Además, tras la firma del convenio, se creará una comisión entre las partes firmantes del convenio para estudiar la viabilidad de garantizar 3 días libres consecutivos al mes para estos TCP. Dicha comisión estará compuesta por dos miembros por cada una de las partes firmantes.

18.4 Principios de programación. La programación de TCP se basará en los siguientes principios, por orden de importancia:

1. Legalidad: Respetando los límites establecidos por la autoridad aeronáutica, a efectos de lograr un entorno de seguridad para Compañía y TCP.
2. Economía: Fomentando la productividad de la empresa, la utilización óptima de sus recursos financieros y humanos, y la salvaguarda de sus intereses comerciales.
3. Flexibilidad: Al objeto de responder con efectividad a potenciales imprevistos como averías, etc., para fomentar la regularidad y puntualidad de los servicios ofrecidos a los clientes.
4. Equilibrio: Fomentando la igualdad y distribución equilibrada de los servicios dentro de cada flota, especialidad y base.
5. Calidad de vida: Fomentando la eficacia de los sistemas de programación para la mejora de la calidad de vida de los TCP, siempre compatibles con los puntos anteriores.

18.5 Emisión y seguimiento de la programación: La programación se publicará mensualmente según lo establecido en la normativa aeronáutica aplicable y que actualmente establece una anticipación de 14 días sobre el día 1 del mes siguiente.

Se confeccionará diferenciando claramente los días libres.

La comisión de programación es la encargada del seguimiento de la programación. Estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de los sindicatos firmantes y se reunirán trimestralmente. La comisión tendrá las siguientes atribuciones:

1. Velar por el cumplimiento de los principios establecidos en el artículo anterior.
2. Tendrá acceso a las programaciones de todas las flotas si las hubiese.
3. Tendrá acceso a la estadística que utilice la Compañía para controlar o equilibrar el trabajo realizado por los TCP.
4. Emitirá los informes y recomendaciones que crea conveniente, para la comisión de interpretación y aplicación del convenio y para la dirección de la Compañía, en un plazo no superior a 3 meses.

18.6 Cambios de servicios: Los cambios de servicio, que no sean en ejecución, se notificarán con una antelación de 24 horas.

En el caso que no fuera posible cumplir con dicha antelación, el cambio deberá serle notificado al TCP antes de las 22:00 (hora local) del día anterior o hasta 15 minutos después de la hora de calzos si fuese posterior y siempre con la antelación necesaria para respetar el descanso mínimo legal. En este caso de cambio con menos de 24 horas, el cambio no supondrá un retraso en la hora programada de llegada superior a 120 minutos, ni un adelanto superior a la hora programada de salida de 120 minutos.

18.7 Cambio de servicio en ejecución: Se define como cambio en ejecución al que se notifica desde el momento de la firma hasta la hora de llegada de calzos del último vuelo. La compañía puede variar en ejecución, por necesidades del servicio, los vuelos programados, incrementando la actividad aérea hasta un máximo de 120 minutos, sobre la hora de llegada inicialmente prevista.

Los cambios forzosos que supongan un retraso en la hora programada de llegada superior a 120 minutos, estarán limitados a uno al mes por tripulante y generarán una compensación igual al valor de una imaginaria.

Si fuese necesario realizar más de un cambio en el mes, que suponga un retraso en la hora programada de llegada superior a 120 minutos, se podrá ofrecer al TCP la realización del vuelo que supone el cambio, siendo voluntaria su aceptación por parte del TCP. De aceptar el cambio voluntario, éste se compensará al mismo valor que el cambio forzoso, con un pago adicional por el importe indicado en la Tabla A.1 de los respectivos Anexo 2

y 3 bajo el concepto «Forzoso adicional». Este punto entrará en vigor a partir de la firma del convenio.

Después de la hora de calzos del último vuelo, no se podrá incrementar la actividad aérea si no ha sido notificado previamente.

Para determinar si el cambio en ejecución es de los limitados a uno mensual, por superar en más de 120 minutos la hora de llegada programada inicialmente al TCP, se computará el horario programado o previsto de llegada del vuelo asignado, por el cambio que conste a la compañía, en el momento de la notificación de dicho cambio al TCP.

Aun cuando la hora programada (comercial), o prevista (en el momento de tomar la decisión), de llegada del vuelo asignado por el cambio, no supera en más de 120 minutos la hora de llegada programada inicialmente al TCP, si en ejecución sí supera dicho límite, se abonaría una compensación de valor igual a una imaginaria, pero el cambio no computaría para el límite de uno mensual.

18.8 Retraso de la hora de firma: La notificación de retraso de la hora de firma sin cambio de servicio, se dará con una antelación mínima de 60 minutos sobre la hora programada de firma, salvo en las bases de Madrid y Barcelona, que será de 75 minutos.

En caso contrario la actividad aérea computará a partir de la hora de firma inicialmente programada.

Si se cancelara la actividad programada sin haber sido notificada dicha cancelación al TCP, con la antelación mínima prevista sobre la hora programada de firma, el TCP devengará la dieta que le hubiera correspondido.

Artículo 19. *Régimen de trabajo y descanso de los TCP. Definiciones.*

19.1 Regulaciones: Los límites de tiempos de vuelo, de actividad y mínimos de descanso serán los establecidos por la autoridad aeronáutica, en cada momento, incluidos los regímenes de exenciones. Dicha normativa será respetada en todo momento a efectos operativos y de seguridad, sin perjuicio de que prevalezca el presente convenio a efectos y definiciones laborales y económicas.

Se podrán pactar, entre Compañía y representación de los TCP esquemas particulares, cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

19.2 Actividad laboral: Cualquier función que deba realizar un miembro de la tripulación en relación con la actividad económica de un titular de un AOC.

19.3 Período de actividad laboral: Tiempo que comienza cuando el tripulante se presenta siguiendo las instrucciones del operador para desempeñar sus funciones y concluye cuando el tripulante queda relevado de ellas.

19.4 Actividad aérea: El periodo de actividad aérea comienza no menos de 45 minutos antes de la hora programada de despegue, y finaliza después de que la aeronave permanezca en su posición de parking definitiva (calzos).

Si el vuelo es de posicionamiento, la hora de presentación será de 60 minutos antes de la hora programada de salida del vuelo. Si el vuelo posicional es operado por Vueling la hora de presentación será de 45 minutos antes de la hora programada de salida del vuelo.

Cuando los vuelos asignados se cancelan una vez efectuada la firma, la actividad aérea terminará 15 minutos después de la notificación. En este caso, el TCP devengará la dieta que le hubiese correspondido, aunque no haya llegado a efectuar ningún vuelo.

Cuando dos periodos consecutivos de actividad aérea estén separados por un intervalo inferior al descanso mínimo o reducido aplicable, ambos periodos son considerados como un solo periodo continuado de actividad aérea.

La asignación de funciones por la Empresa, que no constituyan actividad aérea, y continuadas por un periodo de actividad aérea sin que medie un periodo de descanso mínimo, es considerada actividad aérea en su totalidad.

19.5 Período de actividad aérea: Tiempo durante el cual una persona desempeña sus funciones en una aeronave como parte de su tripulación; este periodo se inicia cuando el miembro de la tripulación se presenta para un vuelo o una serie de ellos, siguiendo instrucciones de la Compañía, y finaliza una vez concluido el último de los vuelos en el que el tripulante ha trabajado.

Todo periodo de actividad aérea irá precedido de un periodo de descanso.

19.6 Tiempo de vuelo: El tiempo transcurrido desde que un avión comienza a moverse desde el lugar de estacionamiento, con el propósito de despegar, hasta que se detiene en el aparcamiento y ha parado todos sus motores.

19.7 Descanso: Período ininterrumpido y definido de tiempo, durante el cual un tripulante queda relevado de toda actividad y de la prestación de imaginaria en el aeropuerto con el fin específico de que pueda descansar. Los periodos de descanso parcial no se considerarán parte de un periodo de descanso.

El periodo de descanso comenzará quince minutos después de la hora de calzos. La Empresa no dará avisos durante los periodos de descansos legales.

19.8 Descanso parcial en vuelo: Tiempo durante el cual un miembro de la tripulación queda relevado de toda función a bordo para que descanse, disponiendo en vuelo de sitio adecuado para el mismo. De acuerdo con las circunstancias, dispondrá de litera o butacas, a no ser que, debido a motivos justificados y previo acuerdo de las partes interesadas, sea expresamente aprobada por AESA.

19.9 Descanso parcial en tierra: Tiempo durante el que un miembro de la tripulación puede descansar, siempre que el descanso efectivo sea de 3 horas como mínimo. Se dispondrá de un lugar de descanso adecuado.

19.10 Lugar de descanso: Lugar en el que, disponiendo de servicios propios y reuniendo condiciones adecuadas para el descanso, en función del lugar, en cuanto a temperatura, luz, ruido, ventilación sirve para que los tripulantes puedan disfrutar de un periodo de descanso (alojamiento individual o el domicilio del tripulante).

19.11 Sector: El trayecto comprendido entre un despegue y la toma subsiguiente.

19.12 Escala: Lugar donde permanece temporalmente el TCP en situación de actividad aérea entre sectores (tiempo transcurrido entre su último aterrizaje y su próximo despegue).

En programación, la duración máxima de permanencia en el aeropuerto en una escala no será superior a 4 horas. Si el tiempo de escala fuese superior se trasladará al TCP al hotel adecuado.

En ejecución, el traslado al hotel o la permanencia en el aeropuerto se coordinará entre OCC y el Comandante, cuando la escala se prevea superior a 5 horas, siendo éste el que tomará la decisión final.

19.13 Vuelos de posición: Desplazamiento de un tripulante que esté fuera de servicio de un lugar a otro, para iniciar, proseguir o terminar una tarea asignada por la empresa, y por cuenta de ésta.

No incluye el tiempo de traslado. Se entiende por tiempo de traslado:

El tiempo empleado por el tripulante para desplazarse desde su domicilio, hasta el lugar designado de presentación y viceversa.

El tiempo para el desplazamiento local entre el lugar de descanso y el lugar de comienzo de la actividad y viceversa.

Cuando preceda a una actividad de vuelo (actividad aérea), se computará como parte de la misma, excepto los tiempos de traslado.

El tiempo de posicionamiento posterior a la presentación, pero anterior al comienzo de una actividad como tripulante de servicio. se incluirá dentro del periodo de actividad de vuelo (actividad aérea), pero no contará como sector.

Todo sector de posicionamiento inmediatamente posterior a un sector de trabajo, se tendrá en cuenta para el cómputo del tiempo de descanso mínimo.

En el caso de que a un periodo de actividad aérea siga un desplazamiento para posicionarse, si el tiempo total de dicho periodo de actividad aérea precedente más el tiempo de ese desplazamiento, supera las 18 horas, el Tripulante podrá optar por el periodo mínimo de descanso antes de efectuar dicho desplazamiento.

19.14.a) Imaginaria: Período definido de tiempo durante el cual el tripulante debe estar a disposición del operador para que le asigne cualquier actividad propia de su categoría, sin que medie un periodo de descanso. Cuando se lleva a cabo fuera del domicilio deberá disponerse de instalaciones adecuadas.

Siempre se garantizará que haya 24 horas (durante las cuales puede haber otra actividad asignada si lo permite el descanso), desde la finalización de una imaginaria y la asignación de la siguiente.

La duración máxima de la imaginaria será de 16 horas.

No se podrá asignar ninguna actividad cuya hora de firma esté programada en los cinco últimos minutos de la imaginaria. La hora de firma vendrá determinada por la hora programada de despegue comercial, no pudiendo adelantarse en ningún caso. En caso de que la imaginaria preceda un día libre, y finalmente se asigne una actividad, el cambio tendrá los mismos efectos que los cambios en ejecución, regulados en el artículo 19.16 de día libre (segundo y tercer párrafo).

El tiempo de presentación será de 60 minutos, a excepción de Madrid y Barcelona que será de 75 minutos.

19.14.b) En los casos en los que se active una imaginaria por asignación de una actividad durante la misma y al llegar al aeropuerto finalmente no es necesario/atender vuelo o actividad alguna, se abonará el importe equivalente a una imaginaria. Si la imaginaria se activase después de las 12:00 LT se abonará el importe indicado en Tablas, bajo el concepto «imaginaria –AA (+12h. LT)».

Cuando a un TCP que está de imaginaria, se le programe con menos de 12 horas de antelación un servicio en línea, solo podrá programarse una noche fuera de base.

19.14.c) En la programación mensual no se programará más de una imaginaria al mes el día anterior de un día libre programado. Asimismo, el día franco y/o cualquier otro servicio no podrán convertirse en imaginaria si el día inmediatamente posterior está programado como día libre.

Si la actividad asignada en la imaginaria previa al día libre, cuya hora de finalización programada comercial fuera anterior a las 22:30 (hora local), finalizara, en ejecución, a partir de las 00:01 del día libre programado, el TCP tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre en otra fecha, a solicitud del TCP, según el patrón al que esté asignado.

Si la actividad asignada en la imaginaria previa al día libre, cuya hora de finalización programada comercial fuera posterior a las 22:30 (hora local) y anterior a las 23:59, finalizara, en ejecución, a partir de las 02:00 del día libre programado, el TCP tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre en otra fecha, a solicitud del TCP, según el patrón al que esté asignado.

Si la actividad asignada en la imaginaria tiene hora de finalización programada comercial posterior a las 23:59 (hora local), el TCP tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre en otra fecha, a solicitud del TCP, según el patrón al que esté asignado.

La compañía programará siempre, como primera opción para sacar a una Imaginaria a volar, a aquellos TCP que tengan el día libre después de su imaginaria.

19.15 Día franco de servicio: Se considera un día franco de servicio aquel en el que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, un tripulante puede ser requerido para realizar una actividad.

Esta deberá serle asignada antes de las 22:00 (hora local) del día anterior y cumpliendo además con el tiempo de descanso establecido para el inicio de la actividad asignada.

19.16 A) Día libre: Día natural del que dispone libremente el TCP sin que pueda ser requerido para que efectúe cualquier tipo de actividad o servicio alguno, y durante el cual podrá ausentarse de su base sin restricción. El día libre absorbe el descanso generado por la actividad precedente al día libre, siempre que la normativa aeronáutica lo permita.

Si la actividad del día previo al día libre, cuya hora de finalización programada fuera anterior a las 22:30 (hora local), finalizara, en ejecución, a partir de las 00:01 del día libre programado, el TCP tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre en otra fecha, a solicitud del TCP, según el patrón al que esté asignado.

Si la actividad del día previo al día libre, cuya hora de finalización programada fuera posterior a las 22:30 (hora local) y anterior a las 01:59, finalizara, en ejecución, a partir de las 02:00 del día libre programado, el TCP tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre en otra fecha, a solicitud del TCP, según el patrón al que esté asignado.

La actividad comercial programada del día previo al día libre podrá finalizar hasta las 02:00 horas del día libre. Si en ejecución dicha actividad sobrepasa este límite, el TCP tendrá derecho a que se le programe el disfrute del día libre en otra fecha, a solicitud del TCP, según el patrón al que esté asignado.

B) Día libre suelto: a efectos de cumplimiento de las disposiciones de CE 2000/79, un periodo libre de toda actividad y de imaginaria, constituido por un día y dos noches locales, comunicado con antelación. Un periodo de descanso puede ser incluido como parte de un día libre suelto.

Un día libre suelto puede incluir un periodo de descanso.

* Se entiende por noche local el periodo de ocho horas comprendido entre las 22:00 horas y las 8:00 horas (hora local).

19.17 «Flexiworking».

Se denomina «flexiworking» a la posibilidad que tiene el TCP de ofrecer sus días libres programados para que se le asigne actividad de vuelo, sin que proceda la devolución de los mismos. No se pueden ofrecer los días de descanso mínimos legales.

Funcionamiento del «flexiworking»:

Una vez publicada la programación, el TCP notificará al departamento de programación el número de días y las fechas que está dispuesto a ofrecer mediante la plataforma establecida para ello.

La compañía, si tiene necesidad de disponer de los servicios del TCP en alguno de estos días para realizar un servicio de vuelo, se lo notificará al TCP, como si dicho día se considerara franco, y, como tal, el TCP tendrá que aceptar el servicio.

Como se trata de un día voluntario, no serán aplicables las limitaciones relacionadas con los patrones de programación.

La compañía compensará económicamente con los importes que se indican en las tablas (además de la dieta y los sectores correspondientes) por cada día de «FlexiWorking» programado en que se le haya asignado actividad de vuelo. Si, una vez asignada la actividad, la misma no llegara a ejecutarse por causa ajena al TCP, éste devengará la compensación establecida como «FlexiWorking» pero no devengará la dieta ni el sector en este caso al no haber volado.

El «flexiworking» entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio, una vez haya sido aprobado por AESA.

19.18 Situación de franco de servicio.

Se considerará situación de franco de servicio el periodo de tiempo, que no incluya un día natural completo, en el que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, un tripulante puede ser requerido para realizar una actividad.

Esta deberá serle asignada antes de las 22:00 (hora local) del día anterior y cumpliendo además con el tiempo de descanso establecido para el inicio de la actividad asignada.

Esta situación se codificará a efectos de programación como FR o SR (franco de servicio regulable).

Sección 2.^a Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 20. Jornada de trabajo.

20.1- La jornada de trabajo en la Compañía para el personal de oficinas en cómputo anual, con los días de descanso previstos por ley para alcanzar el cómputo citado, será la siguiente:

- 1.768 horas de trabajo efectivo para el año 2016.
- 1.760 horas de trabajo efectivo para el año 2017 y los siguientes de vigencia del convenio.

Las reducciones de jornada se aplicarán mediante el disfrute de un día adicional de vacaciones, que se consolidará en años sucesivos. Para el año 2016 se aumentan las vacaciones en un día laborable y para el año 2017, en otro día adicional, manteniéndose en el resto de años de vigencia del convenio.

Existirá jornada intensiva desde el 1 de julio al 31 de agosto.

20.2 Para el personal comprendido en el Grupo Profesional de TCP, se estará a la normativa vigente y las limitaciones en el tiempo de vuelo establecidas en dicha normativa.

Artículo 21. *Reducciones de jornada.*

21.1 Reducción de jornada por guarda legal: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En ningún caso la Compañía concederá menos derechos que los regulados, para estos casos, en la legislación vigente de aplicación.

21.2 Reducción de Jornada por violencia de género o de víctimas del terrorismo y reordenación del tiempo de trabajo: Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

21.3 Reducción de jornada voluntaria para los TCP: Aquellos TCP con 96 meses de periodos de alta en la Compañía realizando trabajos efectivos como TCP, podrán optar por acogerse a una reducción de jornada, con la consiguiente y proporcional disminución de salario, de acuerdo con las normas contempladas en el presente apartado.

Las reducciones podrán ser de 1 año natural o de 6 meses de duración (de enero a junio o de julio a diciembre) pudiéndose escoger uno de los siguientes porcentajes de reducción: el 25% o el 50%. El periodo correspondiente de reducción de jornada se disfrutará mensualmente en días consecutivos desde su inicio hasta su finalización.

Se distribuirán entre la primera, segunda, tercera y cuarta semana del mes, en caso de reducción del 25%, y primera y segunda quincena del mes, en caso de reducción del 50%.

Los TCP pueden indicar su preferencia en cuanto a la semana (caso de 25%) o la quincena (caso de 50%) que quieren del mes durante todo el periodo de reducción, pero no hay obligación de la empresa de aceptar la misma. Se tendrán en cuenta estas preferencias para asignar dentro del mes los periodos de las reducciones, aunque, para

garantizar que la programación del mes quede balanceada, el departamento de programación podrá no asignar la semana o quincena preferida si ya hay otros TCP reducidos en esas mismas semanas.

Se establece un porcentaje máximo de un:

- 5% de tripulantes por categoría y base para aquellos que acumulen 48 meses de periodos de alta en la compañía prestando servicios como TCP.
- 10% por categoría y base para aquellos que acumulen más de 96 meses de periodos de alta en la compañía como TCP.

Si alguna de las dos cuotas no se alcanza, podrá completarse con el otro colectivo hasta un total de 15% de los TCP reducidos por categoría y base.

El orden de preferencia de asignación de semanas será:

- 1.^a reducciones por guarda legal.
- 2.^a reducciones anuales de 50%.
- 3.^a reducciones anuales de 25%.
- 4.^a reducciones semestrales de 50%.
- 5.^a reducciones semestrales de 25%.

En cualquier caso, las reducciones por maternidad o paternidad ni tienen cuota, ni forman parte de esas cuotas.

En caso de empate se decidirá por el orden por escalafón administrativo.

Salvo acuerdo expreso, una vez concedida la semana no se podrá modificar.

Las fechas para solicitar las reducciones e indicar las preferencias serán:

- Del 1 al 15 de octubre para las reducciones anuales y del primer semestre.
- Del 1 al 15 de abril para las reducciones del segundo semestre.

El 16 de diciembre y el 16 de junio se publicarán las asignaciones de las reducciones.

En caso de que el número de peticiones supere los porcentajes establecidos, estas se concederán de la siguiente forma:

En las peticiones de reducción anual del 50%:

1. A aquellos que, estando ya con la reducción de jornada del 50%, quieren continuarla.
2. A aquellos que estando con una reducción de jornada del 25%, quieren ampliarla en el nuevo período al 50%.
3. Para los demás, por orden de escalafón administrativo.

A continuación, y con los mismos criterios, se concederán las peticiones de reducción semestral al 50%.

En las peticiones de reducción anual al 25%:

1. A aquellos que estando reducidos ya al 50%, solicitan para el año siguiente una reducción al 25%.
2. A aquellos que estando reducidos al 25%, solicitan mantener la misma reducción.
3. Para los demás por orden de escalafón administrativo.

A continuación, y con los mismos criterios, se concederán las peticiones de reducción semestral al 25%.

Dichas reducciones se harán efectivas en cómputo mensual, por la vía de la reducción de los días hábiles mensuales, proporcionalmente, al porcentaje de reducción de jornada pactado, que podrá ser de un 25% o un 50%.

La empresa podrá contratar mediante contrato de interinidad trabajadores para cubrir las ausencias motivadas por dicha reducción, hasta la incorporación total al servicio del trabajador que ocasionó el hecho causante.

Los períodos del mes en que se haga efectivo el disfrute de reducción de jornada, serán asignados según los criterios de prioridad establecidos anteriormente, manteniéndose inamovible durante el plazo de solicitud.

Las limitaciones aplicables de horas de actividad y vuelo mensuales, trimestral y/o anual conllevarán necesariamente su disminución proporcional, en idéntico porcentaje, al de la reducción de jornada elegida.

Posibilidad de renuncia: Para el supuesto de que al TCP solicitante no le fuese posible la asignación de la totalidad del porcentaje de reducción, en el período solicitado, debido a razonamientos justificados por la Compañía, e informado al comité de empresa, se incluirá la opción de cambio del porcentaje de reducción o de renuncia.

Condiciones económicas de aplicación de la reducción de jornada: La situación de reducción de jornada conlleva necesariamente la disminución proporcional del salario, en idéntico porcentaje y en los términos a continuación expuestos:

Los conceptos retributivos fijos de devengo mensual y superior al mensual, así como los de complemento de puesto de trabajo (salario base, plus de sobrecargo, plus de transporte, etc.) se disminuirán en la misma proporción que el porcentaje de reducción elegido.

Los conceptos retributivos de carácter variables de cómputo diario no experimentarán reducción, devengándose por su importe íntegro en función de lo efectivamente realizado.

21.4 Condiciones de reincorporación tras la finalización de la reducción de jornada: A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas, el/la trabajador/a tendrá derecho a incorporarse en idénticas condiciones a las que ostentaba con anterioridad a la solicitud de reducción voluntaria de jornada.

Artículo 22. *Horas extraordinarias para el personal de oficinas.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo y cuyo límite no podrá ser superior a 80 horas al año, salvo lo previsto en el párrafo segundo de éste artículo. Su realización tendrá carácter voluntario para el trabajador.

La Compañía solicitará, previamente y por escrito, justificándose siempre la causa, el cumplimiento de horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes cuantificables por la Compañía, que serán compensadas como mínimo como horas extraordinarias, informándose al comité de empresa. No se podrán exigir estas horas si la incidencia puede ser resuelta razonablemente por los trabajadores del turno siguiente.

Las horas extraordinarias serán abonadas con una de las siguientes formas:

- Preferentemente compensadas por tiempo de descanso retribuido, a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria realizada, en un plazo no superior al de tres meses siguientes a su realización.

- O abono de la hora con un recargo del 50% sobre la hora base, que se calculará de acuerdo con el salario mensual del trabajador en cómputo anual, dividido entre las horas de trabajo efectivo de la jornada máxima establecida en Convenio.

La elección de las opciones corresponderá al empleado.

Artículo 23. *Vacaciones.*

23.1 El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, para el personal TCP, en cualquiera de sus funciones, tendrá una duración de treinta días naturales, pudiendo fraccionarse su disfrute en base al procedimiento VAC 2010-CABIN CREW, de solicitud y asignación de vacaciones para los TCP (con la salvedad de que las solicitudes se efectuaran antes del 15 de septiembre y se asignaran antes del 1 de noviembre).

Los períodos que la Compañía determine a este respecto, respetarán siempre el disfrute de 15 días de vacaciones de manera ininterrumpida. A tal efecto, la Compañía fijará el calendario de vacaciones, debiendo conocer el trabajador las fechas que le corresponden, por lo menos dos meses antes del comienzo del disfrute. No se podrá excluir ningún mes del disfrute de vacaciones.

Durante el periodo de disfrute de vacaciones, el trabajador percibirá:

– En el año 2016:

1. 100% de los conceptos retributivos fijos correspondientes.
2. El valor promedio, en los doce meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones, de la suma de los siguientes complementos: sectores, comisión venta catering a bordo del avión, actividad empresa y actividad instructores.

En los casos de vacaciones disfrutadas tras el embarazo o lactancia natural, se tendrán en consideración a efectos del cálculo de las variables a retribuir, el prorrateo de los 12 meses anteriores a la suspensión del contrato por embarazo.

– A partir del día 1 de enero de 2017:

Los importes reflejados en la Tabla A.3.Compensación Vacaciones, del Anexo 3, en función de su especialidad y nivel.

23.2 El período de vacaciones anuales retribuidas para el personal de oficina será:

- De 24 días laborables para el año 2016.
- De 25 días laborales a partir del año 2017.

A tal efecto, la Compañía fijará el calendario de vacaciones, debiendo conocer el trabajador las fechas que le corresponden, por lo menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

23.3 A tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada según lo dispuesto en las leyes civiles.
- b) Un día natural por razón de boda de hijos, padres y hermanos ampliable a dos, si fuera en distinto lugar del que reside habitualmente el trabajador.
- c) Dos días naturales por el nacimiento de hijo u adopción, así como por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) En atención a las características de la actividad de la Compañía, que no puede suspender vuelos por razón de este derecho, se pacta expresamente que cuando el día de votación coincida con un día en el que el TCP tuviera actividad programada y haya ejercido el derecho a voto (ya sea por correo o porque le haya sido posible en el periodo en el que no tenga asignada actividad), no disfrutará de permiso dicho día, pero se le compensará con un día libre a cambio. La compañía pactará con los TCP afectados la fecha de disfrute de dicho día libre. Para el resto de personal por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Cuando se ejerzan las funciones de presidente, vocal, interventor o apoderado en elecciones públicas, tendrá derecho a ausentarse el día de la votación y la jornada laboral siguiente.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa, no obstante, el período en que el trabajador permanezca en ésta situación, será computable a efectos de antigüedad.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 25. *Lactancia.*

1. Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones a voluntad de la trabajadora. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente, por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. El trabajador/a, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Las/os trabajadoras/es podrán sustituir el derecho a que se refiere el párrafo anterior por un permiso retribuido de tres semanas de duración, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los párrafos anteriores de este apartado, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, si bien tratándose de TCP y en atención a las dificultades de conciliación de este derecho con la actividad aérea, se acordará con carácter preferente la acumulación del derecho de ausencia por lactancia siendo informado el comité de empresa.

El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. A partir de la firma del Convenio aquel TCP con un hijo menor de 9 meses disfrutará de dos días adicionales al mes en concepto de lactancia, además de sus días libres

mensuales, siempre que el otro progenitor realice una actividad retribuida y no disfrute simultáneamente de reducción de jornada por la misma causa.

A tal efecto, el TCP que quisiera acogerse a este derecho y no forme una familia monoparental, habrá de presentar en su departamento un certificado de la compañía del otro progenitor, de que éste trabaja y no está en el uso y disfrute de esta reducción de jornada por lactancia.

Se acuerda que, salvo que el TCP solicite expresamente el disfrute mensual de este beneficio, el mismo se disfrutará de forma acumulada e ininterrumpida, una vez el TCP hubiera disfrutado del periodo de maternidad o paternidad, sumándose a este periodo 18 días naturales seguidos.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Artículo 26. *Excedencias.*

26.1 La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

26.2 Excedencias para el cuidado de hijo menor: Los trabajadores que tenga a cargo o custodia compartida, un hijo menor de cuatro años, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante el primer año de disfrute de la excedencia, si se trata de personal del colectivo de oficinas tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y si se trata del colectivo de TCP tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo y base. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Para el disfrute de la excedencia contemplada en este apartado es necesario que el trabajador lo solicite a la empresa con una antelación de 2 meses.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

26.3 Excedencias voluntarias de 1 año con garantía de puesto y base para el colectivo de TCP: A partir de la firma del convenio, los TCP que cuenten con un mínimo de 48 meses de periodos de alta en la compañía prestando servicios como TCP, podrán disfrutar de una excedencia voluntaria, por tiempo máximo de 1 año y mínimo de 6 meses, con reserva de puesto y base.

Los motivos que darán derecho a disfrutar de dicha excedencia son:

- Empezar un nuevo negocio.
- Cursar estudios oficiales.
- Cambios a bases extranjeras de Vueling.

En el caso de que no se cumplan los anteriores motivos, la compañía podrá autorizarlo, una vez valorada la causa de la solicitud por la Comisión de Empleo, pero, en ningún caso, se podrá disfrutar de esta excedencia para ir a trabajar con otra compañía aérea.

Para poder disfrutar de dicha excedencia, debe solicitarse a la compañía con un mínimo de 2 meses de antelación.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

26.4 Excedencia voluntaria con reserva de puesto para administrativos: en aras a favorecer la formación, el personal de oficinas, cuyo grupo profesional sea el de administrativos, podrá disfrutar de una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando ésta tenga como finalidad la realización de estudios universitarios oficiales, relacionados con el puesto de trabajo que desempeña, o para emprender un nuevo negocio.

La duración de la excedencia será de mínimo 4 meses y de máximo 1 año, y para poder disfrutar de dicha excedencia deberá solicitarse a la compañía con un mínimo de 2 meses de antelación.

Los motivos que causan el disfrute de esta excedencia deberán ser justificados, con anterioridad al inicio del disfrute de la excedencia.

La compañía podrá denegar el disfrute de esta excedencia, si en el mismo departamento ya existe otro empleado haciendo uso de esta excedencia.

Artículo 27. *Suspensión del contrato de trabajo para el colectivo de los TCP.*

Anualmente los TCP podrán solicitar una suspensión temporal del contrato, con los mismos efectos que una excedencia voluntaria.

La duración máxima de la suspensión del contrato será de seis meses y mínima de siete días ininterrumpidos, y los motivos que dan derecho a su disfrute son los mismos supuestos contemplados en la excedencia con reserva de puesto y base, contemplada en el artículo 26.3 de este convenio colectivo, así como para atender situaciones derivadas de enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La compañía podrá conceder la suspensión solicitada, cuando las necesidades operativas así lo permitan y dando prioridad a las vacaciones anuales reglamentarias.

El TCP deberá solicitar esta suspensión con una antelación mínima de 60 días antes del inicio del primer día del mes en que se inicie la suspensión, siempre que la circunstancia lo permita. En el supuesto de concurrir varias solicitudes, para el mismo periodo de tiempo, se concederán primero a los que menos veces la hayan solicitado, y en caso de igualdad, por fecha de ingreso en compañía (de más antiguo a más nuevo).

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional

Artículo 28. *Sistema de clasificación.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasifican en dos grupos profesionales, que a su vez engloban una serie de categorías profesionales equivalentes, todo ello en función del contenido de la prestación laboral objeto del contrato y criterios de responsabilidad, mando, formación y complejidad.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, los criterios de clasificación citados se entenderán de la siguiente manera:

1. La responsabilidad se valorará en función de la mayor o menor autonomía o independencia jerárquica en la ejecución de tareas, y en función también de la influencia de su gestión sobre los resultados y sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2. La capacidad de mando, entendida como una facultad de supervisar y ordenar las tareas y funciones desempeñadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce el mando y el número de integrantes del mismo.

3. La formación, como conocimientos básicos y experiencia requeridos para poder cumplir la prestación laboral pactada, con la corrección y prontitud exigidos, la formación

continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de experiencia.

4. La complejidad, entendida como la suma de los criterios anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempleado.

A través de estos criterios, los grupos profesionales agrupan en categorías profesionales equivalentes las aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos generales de las prestaciones.

Las clasificaciones consignadas en el presente Convenio Colectivo, en grupos y categorías profesionales, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos y categorías profesionales que se enumeran, si a criterio de la Compañía, las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, con la limitación de los cometidos propios de su competencia en el grupo o categoría profesional en que se encuentran encuadrados, deberán desempeñar cuantos trabajos y tareas les sean encomendados por sus superiores.

Artículo 29. *Estructura de la clasificación profesional.*

Los grupos profesionales se configuran y entienden de la siguiente manera:

- a) Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP).
- b) Personal de Oficina. Conformado por las siguientes categorías profesionales:
 - b.1) Managers 2.
 - b.2) Técnicos.
 - b.3) Administrativos.

La retribución correspondiente a cada grupo y categoría profesional se encuentra regulada en las Tablas Salariales de los Anexos 1, 2 y 3 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 30. *Grupo profesional TCP.*

Se entenderá por TCP el tripulante en posesión del certificado y habilitación correspondiente, que ejerce a bordo las actividades de atención al pasajero, así como aquéllas relacionadas con la seguridad del mismo y las referentes a evacuación y demás funciones que hayan de realizarse, en caso de emergencia, en el tipo de avión para el que esté habilitado. Adicionalmente, se incluye en la definición de TCP los trabajadores designados por la Compañía que, tienen, entre otras, la misión de coordinar y supervisar los trabajadores asignados a cada miembro de la tripulación a su cargo (sobrecargos).

Artículo 31. *Grupo profesional de Personal de Oficina.*

El grupo profesional de Personal de Oficina estará compuesto por las siguientes categorías profesionales:

a) Managers 2: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, que se ejercen sobre uno o varios sectores de la Compañía, partiendo de directrices generales muy amplias y debiendo dar cuenta de su gestión a los directivos de la Compañía. Normalmente la categoría de Manager conllevará la supervisión y/o coordinación de un equipo o número indeterminado de empleados bajo su mando.

b) Técnicos: Trabajos de actuación autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores. Se incluye además la realización de tareas completas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Asimismo, esta categoría profesional engloba las funciones que consisten en

integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades completas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de responsabilidad, así como aquellos que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

c) Administrativos: Conformado por aquellos trabajadores que realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, siguiendo un método de trabajo preciso, con dependencia de otros, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención y con una formación básica y la necesaria para la adaptación al trabajo encomendado; así como aquellos que ejecutan trabajos cualificados que requieren adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad pero bajo la supervisión de terceros.

A partir de la firma del convenio, se creará una comisión (Comisión de desarrollo de la carrera profesional) que estará integrada por 8 personas, 4 en representación de la empresa y 2 personas por cada uno de los sindicatos firmantes, y que tendrá como finalidad tratar la carrera profesional del personal del grupo profesional de administrativos y Técnicos, basado en competencias adquiridas a lo largo de los años.

Artículo 32. *Escalafón.*

32.1 Escalafón administrativo de TCP: El escalafón administrativo incluirá a todos los TCP en activo en la empresa.

La dirección de Vueling confeccionará semestralmente el escalafón administrativo de TCP. Dicho escalafón vendrá ordenado por la fecha de ingreso en la Compañía de origen (Vueling o Clickair), descontándose el tiempo permanecido en las siguientes situaciones:

- Excedencia voluntaria.
- Periodos intermedios en situación de baja en la empresa.

La fecha de ingreso será la establecida en el primer contrato de trabajo y alta en la seguridad social, siempre y cuando no hubiera transcurrido con posterioridad un periodo de doce meses o más ininterrumpido por causas ajenas al trabajador/a, sin estar contratado como TCP, en cuyo caso se tomará la siguiente fecha de contratación y alta en la Seguridad Social.

En el caso de que dos o más Tripulantes tuvieran la misma fecha de ingreso, el orden del escalafón vendrá dado por la edad, siendo más antiguo el de mayor edad.

32.2 Escalafón técnico de TCP: El escalafón técnico incluirá a todos los TCP en activo en la empresa.

La Dirección de Vueling confeccionará semestralmente el escalafón técnico de TCP. Dicho escalafón vendrá ordenado por la antigüedad en vuelo establecida en el primer contrato de trabajo y alta en la Seguridad Social, descontándose los periodos de tiempo permanecidos en las siguientes situaciones:

- Excedencia voluntaria.
- Periodos intermedios en situación de baja en la empresa.
- Periodos contratados en otros grupos laborales ajenos al de TCP (oficinas, etc.).

En el supuesto que haya dos o más TCP con la misma antigüedad técnica, el siguiente criterio para fijar el orden será la antigüedad administrativa y la edad en ese orden.

32.3 Escalafón técnico de Sobrecargos: El escalafón técnico de Sobrecargos incluirá a todos los TCP que ejercen en la actualidad o ejercieron en el pasado la función de Sobrecargo en la Compañía.

En dicho escalafón estarán incluidos, tanto aquellos TCP que ejercen o ejercieron indefinidamente la función de Sobrecargo, como aquellos otros TCP que ejercen o ejercieron esporádicamente la función de Sobrecargo.

El escalafón técnico de Sobrecargo vendrá ordenado por la antigüedad en vuelo como Sobrecargo, establecida en la fecha efectiva de suelta en la función de Sobrecargo, descontándose los periodos de tiempo permanecidos en las siguientes situaciones:

- Excedencia voluntaria.
- Periodos intermedios en situación de baja en la empresa.
- Periodos contratados en otros grupos laborales ajenos al de TCP (oficinas, etc.).

En el supuesto que haya dos o más Sobrecargos con la misma antigüedad técnica, el siguiente criterio para fijar el orden será la antigüedad técnica como TCP y la edad, en ese orden.

32.4 Ámbito de aplicación. Los diferentes escalafones regularán las siguientes materias:

Empleo: El escalafón administrativo de TCP será de aplicación en los supuestos objetivos de Regulación de Empleo contemplados en la actual Legislación Laboral, respetando el siguiente orden de preferencia para permanecer en la empresa: Prevalerán los TCP fijos por orden de antigüedad administrativa (es decir, el mayor número de días trabajados en la empresa), según el escalafón publicado por Vueling, e informado previamente el comité de empresa, por la Compañía.

La empresa se compromete a informar previamente los criterios de valoración para la selección de posibles nuevos contratos indefinidos.

Cambios de base: Los supuestos en los que la empresa puede requerir un cambio de base a los TCP son (1) la apertura de una nueva base o (2) la creación de vacantes en bases ya existentes o (3) cierre de la base o (4) reducción de la actividad (flota).

Los cambios de base pueden ser voluntarios o no voluntarios.

En el caso de un cambio de base voluntario, la ordenación de los TCP que se presentan para dicho cambio se hará de mayor a menor antigüedad técnica, siendo el de mayor antigüedad técnica el primero en optar al cambio y así sucesivamente.

En el caso de un cambio de base no voluntario, la ordenación de los TCP se hará de menor a mayor antigüedad en la base, siendo el TCP de menor antigüedad en la base, el primero en ser designado para el traslado y así sucesivamente.

En el caso de que el cambio de base se requiera para realizar la función de Sobrecargo, se aplicará el mismo sistema, utilizando para ello el escalafón técnico de Sobrecargos.

No obstante lo anterior, si algún Sobrecargo estuviera interesado en optar a una vacante en otra base, aun perdiendo la función de Sobrecargo, podrá optar al cambio voluntario de base renunciando a su función de Sobrecargo, pero figurando en el escalafón de sobrecargos en el último lugar de la base.

Designación de Sobrecargos: Para la designación de TCP para ejercer la función de Sobrecargo, en primer lugar, se designará a aquellos TCP que ejercieron con anterioridad la función de Sobrecargo en la Compañía, quedando fijado dicho orden en el escalafón técnico de Sobrecargos, siendo el Sobrecargo con mayor antigüedad técnica, el primero en optar a la designación y así sucesivamente.

En caso de cubrir vacantes de sobrecargos en una base, se seguirá el siguiente criterio:

- 1.º Primero en el escalafón de sobrecargos de la base.
- 2.º En caso de no darse el punto 1.º se solicitan voluntarios dentro del escalafón general de sobrecargos y que quieran cambiar voluntariamente de base.
- 3.º En caso de no darse ni el punto 1.º ni 2.º se iniciará proceso de promoción en el escalafón de TCP de la mencionada base.

En el caso de que no existieran Sobrecargos en el escalafón técnico de Sobrecargos sin ejercer su función, el 70% los puestos vacantes se determinarán según el escalafón técnico de TCP en vigor y el 30% restante, será cubierto a elección de la empresa.

Independientemente de los anteriores criterios, la designación estará siempre sometida al cumplimiento de todos los requisitos establecidos por la compañía, tanto en tiempo de permanencia en la empresa, aptitud (técnicos) y actitud.

Se constituirá una comisión paritaria, con los representantes de los trabajadores, que recibirá con carácter previo la información oportuna en esta materia.

Remoción de Sobrecargos: En el caso de que, por causas colectivas, sea necesario cesar en la función de Sobrecargo a uno o varios TCP, con la consecuente pérdida del plus correspondiente, será el Sobrecargo de menor antigüedad técnica el primero en volver a ocupar la posición de TCP y así sucesivamente, no obstante, será debidamente informado el comité de empresa.

Aquellos sobrecargos que por motivos operacionales sean bajados a TCP, sólo podrán ser requeridos por la empresa para ejercer funciones como TCP hasta que le sean devueltas sus funciones de sobrecargo. No obstante lo anterior, tendrán preferencia a promocionar a Sobrecargos en su base, aquellos Sobrecargos que fueron removidos forzosamente a TCP.

32.5 Publicación del escalafón: La empresa facilitará al colectivo de TCP y al comité de empresa, dichos escalafones para su información el 15 de enero y el 15 de julio.

CAPÍTULO VII

Retribuciones salariales

Artículo 33. *Estructura salarial.*

La estructura salarial, del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, es la siguiente:

Grupo profesional TCP: Percibirá los siguientes conceptos salariales y extrasalariales según las Tablas Salariales que, incluidas en los Anexos 1, 2 y 3, forman parte integrante de este Convenio Colectivo:

a) Salario base, cuyo importe ha sido definido en la Tabla Salarial A.1 de los respectivos Anexos 1, 2 y 3.

b) Dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas al salario base mensual.

El importe de las dos pagas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en la Tabla salarial A.1 de los respectivos anexos 1, 2 y 3, será prorrateado en los doce salarios mensuales. No obstante lo anterior, el personal indefinido que desee que no se prorrateen las mismas, podrá solicitarlo de forma individual, entre el día 1 y 15 de diciembre del año anterior, y por una sola vez durante la vigencia del convenio.

c) Plus Sobrecargo, según lo establecido en el artículo 34.

d) Bonus, según se explica en el artículo 36.

e) Sectores en el importe previsto por la tabla salarial A.1 de los respectivos anexos 1, 2 y 3.

f) Imaginarias, según definición del artículo 19.14 y en los importes previstos en la tabla salarial A.1 de los respectivos anexos 1, 2 y 3.

g) Comisión venta de «catering» a bordo del avión definida en el artículo 35.

h) Dietas: Dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que se efectúan por necesidades de la empresa.

Vienen especificadas en la tabla A.2. de los respectivos anexos 1, 2 y 3. Será una cantidad variable y se devengará multiplicada por el número de días a que tenga derecho un TCP según el presente apartado.

h.1) Dieta de vuelo: Se devengará la dieta de vuelo establecida en la tabla A.2. de los respectivos anexos 1, 2 y 3, según las siguientes reglas:

– Caso 1. Los días de vuelo.

En ningún caso, un servicio de vuelo que comienza y acaba en base y no comprende pernoctas fuera de base, dará derecho al devengo de más de una dieta, aunque exista cambio de fecha natural durante la realización del mismo.

- Caso 2. Los días de permanencia íntegra fuera de base, principal u operativa.
- Caso 3. Los días en que se realicen vuelos de posición.

h.2) Dieta pernocta: Cuando el TCP pernocte fuera de su base, se devengarán las dietas con pernoctas establecidas en la tabla A.2. de los respectivos anexos 1, 2 y 3, según las siguientes reglas:

- Caso 1: Cuando el TCP deba pernoctar fuera de su base ya sea en territorio nacional o internacional (diferenciado en Tablas según este extremo).
- Caso 2: En los vuelos de actividad continuada que requieran de un tiempo de descanso mínimo de 5 horas en hotel comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, tendrán derecho igualmente a percibir dieta con pernocta nacional o internacional según corresponda.

h.3) Dieta de formación: Aquellos TCP que sean convocados por la empresa para realización de un curso que no implique pernocta fuera de su base percibirán la Dieta de Formación de la tabla A.2. de los respectivos anexos 1, 2 y 3.

h.4) Dieta de formación con Pernocta nacional para cursos: Aquellos TCP que sean convocados por la empresa para realización de un curso y que tengan que pernoctar fuera de su base, percibirán el importe que consta como «Dieta de Formación con Pernocta Nac.» en la Tabla salarial A.2. de los respectivos anexos 2 y 3.

h.5) Dieta de formación con Pernocta internacional para cursos: Aquellos TCP que sean convocados por la empresa para realización de un curso y que tengan que pernoctar fuera de su base y del país, percibirán el importe que consta como «Dieta de Formación con Pernocta Internac.» en la tabla salarial A.2. de los respectivos anexos 2 y 3.

En todo caso, en un periodo de un día natural no se podrá devengar más de una dieta de las especificadas en los apartados anteriores.

i) Plus transporte, cuyos importes constan en la tabla salarial A.2. de los respectivos anexos 1, 2 y 3. Dicho importe se abonará en compensación por los gastos originados al TCP por acudir a su trabajo (aeropuerto, centro de trabajo, etc.).

j) Posicionales, definidos en el artículo 19.13 y cuyo importe (por horas) se establece en la tabla salarial A.1. de los respectivos anexos 2 y 3. La Compañía abonará el importe de tablas por cada hora de duración del vuelo posicional más 1 hora adicional, en compensación por el periodo de espera desde la firma hasta la salida del posicional (en los casos de posicional anterior a actividad aérea) o de regreso (en los casos de posicional posterior a actividad aérea). A partir del día 1 de enero de 2017, esta compensación se hará efectiva sólo a partir del tercer posicional.

k) «E-learning», tiempo establecido por la Compañía para la realización de la formación online obligatoria y cuyo importe figura en la Tabla Salarial A.1. del Anexo 2. Este concepto retributivo sólo tendrá efectos durante el año 2016, quedando eliminado de la estructura salarial a partir del día 1 de enero de 2017.

l) Nocturnidad: Se abonará a los TCP que realicen, como parte de la tripulación, un vuelo de 4 horas o más de actividad dentro de la franja de las 22h – 6h locales y su respectiva ida y/o vuelta de regreso. Cuando el regreso sea seguido, como parte del mismo periodo de actividad sin pausa, el regreso también generará el mismo plus. El importe que se abonará, es el que consta como «Plus Nocturnidad» en la tabla salarial A.1 de los respectivos anexos 2 y 3 y es un importe por sector.

m) Pernocta nacional para «meeting»: Aquellos TCP que sean convocados por la empresa para realización de un «meeting» y que tengan que pernoctar fuera de su base, percibirán una cantidad correspondiente a la pernocta nacional por noche. El importe que se abonará es el que consta como «Pernocta nacional Meeting» en la tabla salarial A.2. de los respectivos anexos 2 y 3.

n) Saltos de inspección: Se considera «saltos de inspección» aquel sector en el que el tripulante, en su calidad de instructor de la compañía, imparte formación o chequea, revisa el cumplimiento de las normas de la empresa, a otros tripulantes durante la duración

del vuelo. Dicho concepto se retribuirá de conformidad a lo indicado en la tabla salarial A.1 de los respectivos anexos 1, 2 y 3.

ñ) Instrucción en Tierra: Se considera «instrucción en tierra» aquel día en el que el tripulante, en su calidad de instructor de la compañía, imparte formación a otros tripulantes en alguna de las bases. Dicho concepto se retribuirá de conformidad a lo indicado en la tabla salarial A.1 de los respectivos anexos 1, 2 y 3.

o) Actividad Tierra: Se considerará «actividad tierra» aquel periodo de tiempo (medido en unidad de día) en el que el tripulante realiza su jornada en cualquiera de las oficinas de la compañía, a petición de esta última y por motivos de colaboración en proyectos específicos. Como, por ejemplo: procesos de selección o actividad del jefe de base en oficinas. Dicho concepto se retribuirá de conformidad a lo indicado en la tabla salarial A.1 de los respectivos anexos 1, 2 y 3.

Los conceptos recogidos en la letra d), h).4. y h).5 y desde la letra j a la m, ambos inclusive, iniciarán su vigencia a partir de la firma del Convenio.

Grupo Profesional Personal de Oficina: Percibirá los siguientes conceptos salariales o extrasalariales, según las tablas salariales B.1 y B.2 que, incluidas en los anexos 1 y 2 forman parte integrante de este Convenio Colectivo:

a) Salario base, cuyo importe ha sido definido en la tabla salarial B.1, de los respectivos Anexos 1 y 2.

b) Dos pagas extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, al salario base mensual. El importe de las dos pagas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en la tabla salarial B.1, de los respectivos anexos 1 y 2, será prorrateada en los doce salarios mensuales. No obstante lo anterior, el personal indefinido que desee que no se prorrateen las mismas, podrá solicitarlo de forma individual, entre el día 1 y 15 de diciembre del año anterior, y por una sola vez durante la vigencia del convenio.

c) Retribución variable, atendiendo a las políticas sobre retribución establecidas por la Compañía, en la que se determina anualmente, asimismo, los objetivos a cumplir.

d) Plus transporte: Con efectos a partir de la firma del Convenio, los empleados que desarrollen su trabajo habitual en cualquiera de los aeropuertos nacionales percibirán mensualmente en concepto de plus transporte el importe indicado en la tabla salarial B.2 del anexo 2, bajo el concepto «Transporte».

e) Dietas: Con efectos a partir de la firma del Convenio, el personal perteneciente al grupo profesional de técnicos y administrativos percibirá en concepto de dieta los importes indicados en la tabla salarial B.2 del anexo 2, bajo los conceptos «Dieta Completa/Media Dieta».

Dichos importes se percibirán cuando, por razón de trabajo, el empleado deba realizar un desplazamiento fuera de la provincia en el que está situado el centro de Trabajo o dentro de la misma, pero a una distancia superior a 40 kilómetros del centro de trabajo al que está adscrito, y no coincida con el municipio en el que reside habitualmente el empleado.

Se generará Dieta Completa cuando el empleado, por motivo de trabajo, pernocte fuera de su domicilio habitual. En caso contrario se generará la Media Dieta.

Los importes señalados en las Tablas Salariales B.1 de los respectivos Anexos 1 y 2, serán un mínimo para todos los trabajadores, pudiendo ser el salario real que efectivamente se llegue a pagar superior en función de lo pactado individualmente con el trabajador en su contrato, abonándose esta diferencia mediante un complemento personal, que se revalorizará de conformidad con lo establecido en el artículo 39 para el colectivo de oficinas.

Artículo 34. *Plus sobrecargo.*

El plus sobrecargo es un complemento de puesto de trabajo que se percibe por la realización efectiva de la función de sobrecargo.

Su importe viene determinado en la tabla A.1 de los respectivos anexos 1, 2 y 3 del Convenio.

Artículo 35. Comisión venta «catering» a bordo.

Se establece un incentivo retributivo para la venta de «catering» que efectúe el trabajador TCP a bordo del avión. Este incentivo se regirá por las siguientes normas:

- a) Se calculará el importe de ventas de catering en euros a bordo de un avión por cada salto y se dividirá por el número de TCP que hayan volado en este avión.
- b) Sobre el resultado anterior, cada TCP del avión tendrá derecho a una comisión del 8%, si el importe de venta de catering por pasajero en la compañía fuera de 0,62 euros o inferior.
- c) Si el importe de venta de catering por pasajero en la compañía, estuviera entre 0,63 y 1,10 euros, el porcentaje de la comisión a favor del TCP antes indicado será del 9%.
- d) Si el importe de venta a bordo por pasajero en la compañía, estuviera por encima de 1,10 euros, el porcentaje anterior será de un 10%.
- e) Las comisiones se pagarán mensualmente, fijándose su importe a los dos meses de haberse producido la venta de «catering» en el avión.
- f) Cada mes se informará al Comité de Empresa de cuál es el importe en euros de venta de «catering» por pasajero en toda la compañía (del mes que se va a pagar en próxima nómina), a los efectos de comprobar que se ha calculado correctamente la comisión devengada por los TCP.

Artículo 36.—Bonus para el personal TCP.

Con efectos de 01.01.2016 y para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio, esto es, 2016, 2017, 2018 y 2019, se crea, para el colectivo de TCP, independientemente de su categoría y nivel salarial, un bonus anual por objetivos.

El bonus es una retribución anual de naturaleza variable y las cantidades resultantes no serán consolidables.

Para tener derecho a percibir dicho bonus, el TCP deberá haber alcanzado 36 meses de periodos de alta en la Compañía, y el importe será proporcional al tiempo real de servicios dentro del año natural, a contar a partir del día siguiente en el que se haya alcanzado los 36 meses.

Para determinar su cuantía, se evaluará la consecución de los objetivos durante el mes de febrero del año siguiente, siendo un requisito imprescindible para acceder al bonus, que el EBIT de la compañía sea >0 (mayor de cero). El pago se efectuará dentro del primer trimestre del año siguiente al de generación del bonus.

Para el año 2016, su importe podrá ser de hasta un máximo de:

- Niveles 1, 2 y 3: Un 5% sobre los conceptos retributivos fijos que se perciban, y proporcional a la jornada que se realice (Salario base, prorrata de pagas extraordinarias, plus transporte y plus sobrecargo, si éste último corresponde)
- Nivel 1A: Un 7% sobre los conceptos retributivos fijos que se perciban, y proporcional a la jornada que se realice (Salario base, prorrata de pagas extraordinarias, plus transporte y plus sobrecargo, si éste último corresponde).

En ambos casos, en función del grado de cumplimiento de los objetivos comunicados durante el primer trimestre de cada año natural.

A partir del 1 de enero de 2017, el importe máximo del bonus será de hasta un 2% sobre los conceptos retributivos fijos que se perciban, y proporcional a la jornada que se realice (Salario base, prorrata de pagas extraordinarias, plus transporte y plus sobrecargo, si éste último corresponde), para todos los Niveles. El porcentaje se calculará de acuerdo con los niveles de consecución de EBIT de la Tabla Salarial A.4. del Anexo 3. Bonus.

Artículo 37. Promoción económica.

37.1 Todo trabajador, en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica.

37.2 En el colectivo de los TCP, esta promoción económica tendrá lugar mediante el acceso a los niveles retributivos superiores, fijados en la Tabla Salarial A.1 de los respectivos Anexos 1, 2 y 3, en función del tiempo de permanencia en el nivel, y de las circunstancias que requieran o aconsejen una retribución diferenciada, respecto al nivel retributivo inferior.

Para la promoción se tendrá en consideración lo siguiente:

Nivel 4: El personal TCP tendrá una Permanencia de 2 años en el Nivel 4 de Vueling.

Nivel 3: El personal TCP que tenga reconocido el nivel 3, promocionará al nivel 2 una vez hayan transcurrido 3 años de permanencia en el citado nivel 3 de Vueling.

Nivel 2: El personal TCP que tenga reconocido el nivel 2, promocionará al nivel 1 una vez hayan transcurrido 4 años de permanencia en el citado nivel 2 de Vueling.

Nivel 1: El personal TCP que tenga reconocido el nivel 1, promocionará al nivel 1A una vez hayan transcurrido 2 años de permanencia en el citado nivel 1 de Vueling.

Nivel 1A: El personal que tenga reconocido el nivel 1A, promocionará al nivel 1B una vez hayan transcurrido 2 años de permanencia en el citado nivel 1A de Vueling.

El nivel 1A será aplicable a partir del 1 de enero de 2015.

Los niveles 4 y 1B serán aplicables a partir del 1 de enero de 2018.

El momento a partir del cual se empezará a computar los periodos de alta en la empresa, hasta alcanzar el tiempo de permanencia necesario para el cambio de nivel, será el día 19 de julio de 2010, fecha de la firma del primer convenio de empresa, y ello con independencia del tipo de contrato del TCP. Dicha regla no aplica, respecto de los Niveles de nueva creación, N4, N1A y N1B, en los que se computará el tiempo de permanencia, a partir de la fecha de efectos de su creación, conforme se recoge en los párrafos anteriores.

Por otro lado, el tiempo de permanencia en el Nivel 2 pasará a ser de 3 años, a partir del 01.01.18. Si a fecha 01.01.2018, el tiempo de permanencia del TCP en el Nivel 2 es superior a los 3 años, aunque inferior a 4, se producirá la promoción al nivel siguiente (Nivel 1), pero el tiempo que exceda de esos tres años, no será computado como tiempo de permanencia en ese Nivel 1, a los efectos de cambio a los niveles siguientes.

Se adjunta tabla resumen de la promoción en los años 2016 y 2017:

Niveles	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 1A
Años permanencia	3	4	2	2
Fecha efecto.	19/07/2010	19/07/2010	19/07/2010	01/01/2015

Se adjunta tabla resumen de la promoción en los años 2018 y siguientes:

Niveles	Nivel 4	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 1A	Nivel 1B
Años permanencia	2	3	3	2	2	
Fecha efecto.	01/01/2018	19/07/2010	01/01/2018	19/07/2010	01/01/2015	01/01/2018

Artículo 38. Incrementos salariales.

Incremento salarial para el colectivo de TCP.

a) Para el año 2015, no hay incremento salarial y los importes de los diferentes conceptos son los que figuran en las Tablas Salariales que, como Anexo 1, figuran incorporadas a este Convenio.

b) Para el año 2016, el incremento salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos, excepto dietas, comisión venta a bordo y conceptos de nueva creación en el convenio, de acuerdo con la siguiente escala por niveles:

- N1A: 1,5%.
- N1: 1%.

- N2: 0,5%.
- N3: 0,25%.

Los importes de los diferentes conceptos, resultantes de los referidos incrementos, son los que figuran en la Tabla Salarial A del Anexo 2 del Convenio.

c) A partir del día 1 de enero de 2017 y para los siguientes años de la vigencia pactada, 2018 y 2019, los salarios correspondientes a los diferentes conceptos, son los que se reflejan en la Tabla Salarial A del Anexo 3 del Convenio.

* Los conceptos de nueva creación son:

- Horas «E-learning» (concepto sólo vigente para el año 2016).
- Horas Posicionales.
- Plus Nocturnidad.
- Sector de 180.
- Sector de 240.
- Pernocta nacional para meetings.
- Dieta de Formación con Pernocta Nacional.
- Forzoso Adicional.
- «Flexiworking».

Incremento salarial para el colectivo de oficinas.

Para el año 2015, no habrá incremento salarial, siendo los salarios aplicables los que figuran en la Tabla Salarial B.1 del Anexo 1.

Para el año 2016 y siguientes hasta el 2019 inclusive, se incrementarán los conceptos de la Tabla Salarial B.1. del Anexo 1, en un 0,5% para todos los grupos de tablas.

El incremento se llevará a cabo con efectos del 1 de enero de cada uno de los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

Para el año 2016, los salarios aplicables son los que figuran en la tabla salarial B.1 del anexo 2, en los que ya se ha llevado a cabo el referido incremento.

Artículo 39. *Revisión salarial para el colectivo de oficinas.*

Para el colectivo de TCP.

Para el año 2016, exclusivamente, en el caso de que el IPC anual establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2016, sea superior al incremento acordado para dicho año, se efectuará una revisión salarial de las tablas del colectivo de TCP correspondientes a 2016, para que se incremente la diferencia hasta el IPC real de dicho año.

Para el colectivo de Oficinas.

En el caso de que el IPC anual establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre para cada uno de los años, sea superior al incremento acordado, se efectuará una revisión salarial de las tablas del personal de oficinas para que se incremente la diferencia hasta el IPC real de cada uno de los años.

En cualquier caso, el empleado perteneciente al colectivo de oficinas deberá percibir al menos un incremento equivalente al IPC del año sobre todos los conceptos.

Con efectos del 1 de enero de cada uno de los años 2016, 2017, 2018 y 2019, se procederá a efectuar la revisión salarial oportuna de las tablas B.1.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laboralesArtículo 40. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, y en concreto a los incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se estará sujeto a las disposiciones previstas por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y por cuantas disposiciones modifiquen, complementen y/o desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

Artículo 41. *Reconocimiento médico.*

Se ofrece la posibilidad de realizar un Examen de Salud específico, para el colectivo de Tripulantes de Cabina de la compañía, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Se hará un ofrecimiento anual, para todos aquellos tripulantes que no tengan programada la realización del Reconocimiento Médico Aeronáutico Clase II en el año para el que se hace el ofrecimiento, es decir, la realización del Examen de Salud y el Reconocimiento Médico Aeronáutico Clase II en el mismo año será incompatible. Dicha exclusión no se aplicará a los mayores de 50 años por tener estos programados los Reconocimientos Médicos Aeronáuticos Clase II con periodicidad anual.

En el supuesto de que la periodicidad varíe, y sea anual para otros grupos de edad al margen de aquellos que se sitúan más allá de los 50 años, tampoco se aplicaría la exclusión a dicho grupo.

El Reconocimiento Médico Aeronáutico Clase II y el examen de vigilancia de la salud, correrán a cargo de la Compañía y se realizará dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO IX

Mejoras voluntarias seguridad socialArtículo 42. *Complementos durante la situación de Incapacidad Temporal.*

1. Para aquellos procesos de Incapacidad Temporal (IT) derivados de contingencias profesionales, el trabajador percibirá, a cargo exclusivo de la empresa, un complemento a su prestación de Seguridad Social que le garantice la percepción del 100% de su base reguladora durante todo el tiempo que dure el proceso de IT.

2. Tratándose de procesos de Incapacidad Temporal derivados de contingencias comunes, y con carácter limitado al primer proceso de IT dentro del año natural, el trabajador percibirá, a cargo exclusivo de la empresa, y a partir del 4º día en adelante, hasta un máximo de 12 meses, un complemento de su prestación de la Seguridad Social que le garantice durante el tiempo que dure este proceso de IT, el 100% de la base reguladora correspondiente.

Solo en los casos en los que se acredite la estancia en un centro hospitalario para ser tratado de este proceso de IT por contingencias comunes, se tendrá derecho al complemento referido en el párrafo anterior, desde el primer día.

3. A todos los efectos y para que las fechas de ausencia derivada de causa médica (IT), se entiendan suficientemente justificadas, deberán aportarse por el trabajador los preceptivos partes de baja, confirmación y alta, expedidos por el correspondiente facultativo de la Seguridad Social, que justifiquen desde el primer día de ausencia por IT hasta el último. Los partes de baja, confirmación y alta deberán ser trasladados a la empresa en los tres días siguientes a su expedición.

4. A los efectos previstos en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores quedan obligados a mantener en conocimiento de la empresa, el domicilio en el cual se pueda verificar el estado de enfermedad o accidente.

5. La Compañía se reserva el derecho a examinar cada caso en particular y podrá ampliar estos casos según circunstancias que concurran en los mismos, particularmente cuando se trate de enfermedad de larga duración considerada como tal por el médico de la Seguridad Social y de la empresa.

CAPÍTULO X

Representación unitaria y sindical de los trabajadores

Artículo 43. *Normativa.*

Respecto de la representación colectiva de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de derecho de representación laboral, órganos de representación, libertad sindical y reunión y lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 44. *Reuniones y asambleas de los trabajadores.*

Los Delegados de Personal, los miembros del Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 33% podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique a la Compañía, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación, debiendo ésta siempre acusar recibo a la solicitud planteada en tiempo y forma.

Artículo 45. *Representación sindical.*

La representación sindical en el ámbito de este Convenio, estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical o norma que la sustituya y el presente Convenio Colectivo.

Las secciones sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o norma que la sustituya, en el presente Convenio Colectivo, así como la legislación concordante vigente.

Además, las secciones sindicales tendrán derecho a utilizar un local adecuado, que podrá ser el mismo que el del Comité, siempre que no se generen situaciones gravosas entre las distintas secciones, que lesionen el ejercicio de la acción sindical, que les permita desarrollar su función representativa, así como utilizar uno o varios tableros de anuncios en el centro de trabajo, con el fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los trabajadores en general.

Artículo 46. *Derechos y garantías de los Delegados Sindicales.*

Los Delegados Sindicales deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo y disfrutarán de las mismas garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

La Compañía y las organizaciones sindicales, individual o conjuntamente, podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios delegados sindicales que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones sindicales.

Ningún delegado sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que, como trabajador, tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Los delegados sindicales representan a los afiliados de su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Compañía, y tienen derecho a ser oídos por la Compañía en el tratamiento de aquéllos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Artículo 47. *Comité Intercentros.*

Se reconoce al Comité Intercentros como único Órgano de Representación Unitaria, de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

El Comité Intercentros estará compuesto por siete (13) miembros.

Para la composición del mismo se respetará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente y serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

Las dietas, gastos de viaje, en su caso, para los miembros del Comité Intercentros no pertenecientes al centro de trabajo de Barcelona (donde se encuentren los servicios centrales de la Compañía), que se originen por la asistencia a reuniones convocadas por el Comité Intercentros, serán sufragadas por la Compañía.

El Comité Intercentros podrá designar suplentes para asistir a las reuniones, en caso de que los titulares no puedan acudir a la celebración de las mismas.

La Compañía sólo sufragará los gastos de asistencia cuando sean convocados por ésta, para adoptar en su seno, acuerdos para la totalidad de la plantilla y para todas las bases.

El Comité Intercentros designará, de entre sus miembros, un presidente y un secretario, así como sus respectivos suplentes, de entre la misma composición.

Funciones: Denunciar, iniciar, negociar y concluir los convenios colectivos que afecten a sus representados, como único órgano representativo de todos los trabajadores de la Compañía, afectados por el ámbito de aplicación de éste convenio, sin perjuicio de las acciones y facultades que, en este caso, puedan ejercer las secciones sindicales conforme a la legislación vigente.

Los miembros del Comité Intercentros ostentarán las mismas garantías que las recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, para los delegados de personal y sindicales.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 48. *Faltas y sanciones.*

48.1 Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su gravedad e importancia.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad injustificada en un mes y siempre que no se cause perjuicio de cualquier naturaleza, ya que de producirse ello se calificará la falta de grave o muy grave, según los casos y en atención a la gravedad e importancia de la falta.

2. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no se cause perjuicio de cualquier naturaleza, ya que de producirse ello se calificará la falta de grave o muy grave, según los casos y en atención a la gravedad e importancia de la falta.

3. No comunicar al personal competente de la Compañía el domicilio o el lugar donde se vaya a descansar, cuando se esté de servicio.

4. Falta de aseo y limpieza en la personal o en el uniforme durante el trabajo sin causa que lo justifique.

5. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o disciplina.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.

2. Cualquier falta de puntualidad injustificada que produzca perjuicio de cualquier naturaleza para la Compañía.

3. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo o se produzca perjuicio de cualquier naturaleza para la Compañía.

4. La falta de uno o dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.

5. No estar localizable en situaciones de imaginaria.

6. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Compañía, siempre que no se deriven daños o perjuicios para las personas o bienes de la Compañía ya que en dicho caso calificarán como faltas muy graves.

7. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

8. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento, siempre y cuando no se genere ningún perjuicio para la Compañía.

9. La disminución, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo.

10. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.

11. No hacer llegar a la Compañía los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación de la incapacidad.

12. Introducir en los locales de la Compañía bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

13. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteración de orden público ni conseguir su objetivo. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este apartado.

14. Utilizar para uso propio, sin autorización de la Compañía, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.

15. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización expresa de la Compañía.

16. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.

17. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores; así como cualquier acto u omisión o descuido inexcusable en el servicio.

18. Abuso de autoridad.

19. En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el tiempo de servicio.

2. La embriaguez o toxicomanía ocasional de dos veces o más durante el tiempo de servicio en un período de dos meses.

3. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.

4. La falta de tres o más días de trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique, independientemente de si se causa perjuicio en el trabajo o no.

5. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo o se produzca perjuicio de cualquier naturaleza para la Compañía.

6. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la Compañía, ya sea por cuenta propia o de terceros.

7. Las ofensas verbales o físicas o falta de respeto grave respecto de las personas que trabajan en la Compañía o sus familiares.

8. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor normal o pactada.

9. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la Compañía. Ésta falta será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su falta de participación en el hecho.

10. La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente y otros actos semejantes que impliquen proporcionar a la Compañía una información falsa.

11. La divulgación de información de la Compañía de reserva obligada sin necesidad de que se produzca perjuicio para la misma.

12. La falta de atención y cortesía con el público y clientes de la Compañía.
 13. Originar riñas y pendencias muy graves con otros trabajadores en acto de servicio.
 14. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.
 15. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
 16. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo encomendado.
 17. La inobservancia e las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Compañía cuando se deriven daños o perjuicios para las personas o bienes de la Compañía.
 18. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.
 19. El hurto o robo, tanto a la Compañía como a los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Compañía o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
 20. La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber, cuando siquiera parcialmente cumplan sus objetivos. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.
 21. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- El listado de faltas señalado en el presente artículo es meramente enunciativo y no taxativo, de modo que el trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo podrá, además, ser sancionado por cualquiera de las faltas que pudiera cometer conforme a la legislación laboral vigente.

48.2 Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por faltas leves, amonestación escrita o hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción, si la falta cometida pudiera ser punible administrativa, civil o penalmente informando previamente al Comité de Empresa.

48.3 Prescripción de las faltas. Los antecedentes disciplinarios dejarán de considerarse a efectos de reincidencia por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Faltas leves: 2 meses.
- b) Faltas graves: 4 meses.
- c) Faltas muy graves: 8 meses.

CAPÍTULO XII

Igualdad

Artículo 49. *Plan de Igualdad.*

49.1 Este capítulo pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades como principio integrador del presente convenio. Así mismo aborda las medidas de conciliación entre la vida laboral, necesidades personales y responsabilidades familiares con el objetivo común de compatibilizar las necesidades organizativas de la empresa con la vida personal de los trabajadores.

49.2 Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial y de contratación, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos, medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la LO 3/2007, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición adicional primera. *Sustitución regímenes anteriores.*

Para las personas a las que les sea aplicable el presente convenio, éste, y sustituye, dejando sin efecto alguno, cualesquiera Acuerdos suscritos con anterioridad, que se opongan o contradigan, el texto aquí acordado.

En particular, se establece expresamente que quedan anulados y sin efecto, los Acuerdos de 6 de abril de 2016 y 10.06.16, suscritos entre la Empresa y la representación del Sindicato CC. OO., por los que se aprueban el II Convenio Colectivo de Vueling Airlines, SA, y el régimen de vouchers para TCP en pernocta, respectivamente, ambos de naturaleza extraestatutaria y eficacia limitada, cuyas condiciones serán sustituidas en su integridad y a todos los efectos, por este Convenio.

Al mismo tiempo, expresamente se establece que las nuevas tablas salariales y los capítulos en materia de retribuciones (especialmente derechos de promoción económica y complementos personales) sustituyen cualquier sistema retributivo anterior, así como expectativas de promoción económica individual sobre las que la empresa haya efectuado reserva de derecho.

Disposición adicional segunda. *Régimen de comidas y otros beneficios.*

1. Los TCP deben costearse la manutención con las dietas que la Compañía pone a su disposición. No obstante, teniendo en cuenta la dificultad para el uso efectivo de las dietas, sin alterar las actividades programadas, la Compañía suministrará a su coste y el TCP tendrá derecho a los siguientes servicios a bordo de las aeronaves operadas por la empresa:

Si el TCP está en actividad, en todo o en parte, durante el periodo desde las 06:00 a las 10:00 hora local, le corresponderá un desayuno.

Si el TCP está en actividad, en todo o en parte, durante el periodo desde las 13:00 a las 15:00 hora local, le corresponderá una comida.

Si el TCP está en actividad, en todo o en parte, durante el periodo desde las 20:00 a las 22:30 hora local, le corresponderá una cena.

Si el TCP está en actividad, en todo o en parte, durante el periodo desde las 00:00 a las 05:00 hora local, le corresponderá un refrigerio nocturno.

En el caso de incrementarse la actividad por cambio en ejecución de la programación, y habiéndose previsto previamente la dotación de «catering», si por operativa es posible, se hará una nueva provisión que se ajuste a la actividad. Si no fuera posible realizar la nueva dotación, el TCP podrá efectuar la comida correspondiente en tierra, con un límite de 15 euros.

Las diferentes comidas incluirán los siguientes ítems:

Desayuno: 1 pieza de fruta, 1 yogurt y 1 sándwich o equivalente. Comida o cena: 1.º ensalada, 2.º plato (caliente), postre, pan. Refrigerio nocturno: Similar a comida o cena.

Para todas las rotaciones se incluirán, 2 litros de agua por tripulante y bebidas calientes (café, té, cappuccino).

2. Los TCP respetarán, en todo caso, los horarios establecidos para los vuelos, no pudiendo desviarse de los mismos por motivos de manutención, a menos que no hayan tenido oportunidad de alimentarse adecuadamente durante un periodo superior a seis

horas, o cuando a juicio del comandante, por razones de seguridad en vuelo, la fatiga de la tripulación sea excesiva por estos motivos.

3. La compañía se compromete a proporcionar menús de comida variados, evitando que sean repetitivos al menos durante 4 días.

4. Se aplicará el precio que marque la Compañía, que procurará que sea lo más ajustado posible al coste real, incluida la carga, de cualquier elemento del servicio de bar para el TCP, publicándose una lista de precios de la que será informada la representación de los TCP, con antelación a su implantación.

5. Serán por cuenta de la Compañía, los alojamientos en los hoteles para los TCP en los desplazamientos de trabajo que no impliquen movilidad geográfica. La contratación del alojamiento en los hoteles incluirá un desayuno.

La categoría de hoteles a utilizar será, siempre que exista disponibilidad, de un mínimo de tres estrellas, siempre y cuando estos hoteles reúnan unas correctas condiciones en cuanto a aspectos como limpieza, conservación y estado de la habitación.

La representación sindical podrá asesorar a la Empresa en la elección de dichos hoteles, sin perjuicio de la reserva de derecho de la empresa para decidir en último lugar. La representación sindical se hará cargo del coste derivado en emplear los medios que sean necesarios, para efectuar las visitas a los hoteles.

6. A partir de la fecha de firma del Convenio, en las líneas con pernocta para volar desde otra base, se contratarán los servicios de wifi en el hotel en el que se haga pernocta.

Disposición adicional tercera. *Descuentos billetes en otras compañías.*

La compañía se compromete a negociar acuerdos con otras compañías para poder disfrutar de descuentos especiales en billetes.

Disposición adicional cuarta. *Subvención de comida para el personal de oficinas, que desarrolla diariamente su trabajo en cualquiera de los aeropuertos nacionales:*

A partir de la firma de Convenio, la Compañía negociará con los establecimientos de los aeropuertos nacionales, en los que presten servicio de forma diaria los trabajadores de la Compañía, un precio por comida con el objetivo de que se equipare el coste asumido por la comida al que asume el personal de oficinas centrales (Mas Blau).

A esta subvención tendrá derecho el personal que desarrolla diariamente su trabajo en cualquiera de los aeropuertos nacionales.

Disposición adicional quinta. *Bonus para el año 2015 de TCP.*

A la firma del presente convenio se abonará un pago único, no consolidable, a los TCP que hubieran prestado servicios durante el año 2015, habiendo alcanzado, durante dicho año, los 36 meses de periodos de alta en la Compañía y que sigan prestando servicios durante el año 2016.

Dicho pago tendrá un importe equivalente al 5% del salario fijo para los niveles 1, 2 y 3 y un 7% para el nivel 1A, proporcional al tiempo y jornada trabajados durante el año 2015 y calculado, en su caso, a partir del momento en que alcanzaran los 36 meses en el 2015.

No procederá realizar el abono del referido Bonus, a los TCP que estuvieron adheridos al Convenio Colectivo de eficacia limitada, en tanto que ya lo han percibido.

Disposición adicional sexta. *Creación de nuevos Niveles para el colectivo de TCP.*

A partir de la firma de este Convenio, y con los efectos que, a continuación, se indican, se crean los siguientes niveles:

1. Con efectos de 01.01.2015, se crea un nivel adicional, denominado 1A, por encima del nivel 1 ya existente.

La retribución asignada al Nivel 1A, incluye y absorbe la Gratificación Adicional, regulada en la Disposición Transitoria Primera del I Convenio Colectivo, la cual desaparece a partir del 01.01.2015.

En consecuencia:

Los TCP que actualmente están en el Nivel 1, y hayan percibido desde el 01.01.2015 la Gratificación Adicional, anteriormente indicada, pasarán a tener el Nivel 1A, en la fecha que corresponda en función del respectivo tiempo de permanencia en el Nivel 1, y dejarán de percibir la referida gratificación con efecto inmediato, al sustituir, absorber y compensar la retribución asignada a ese Nivel 1A, dicha gratificación adicional. La efectividad en el Nivel 1A será 01.01.2015 o posterior, según corresponda, pero no procederá regularización alguna, al ser incompatibles la retribución del Nivel 1A y la de la Gratificación Adicional de la DT 1.ª del I Convenio Colectivo.

Aquellos TCP adheridos al Convenio de eficacia limitada y que, en consecuencia, reunían a partir del 01.01.2015 las condiciones para ser nivel 1A y pasaron al mismo y, por aplicación de dicho Acuerdo, no percibieron durante el año 2015 la Gratificación Adicional de la DT 1ª del I Convenio Colectivo, se les abonará, en su caso, la diferencia que corresponda.

2. Con efectos de 01.01.2018, se crea un nivel adicional, denominado Nivel 4, por debajo del Nivel 3 actualmente existente y que será, desde la fecha referida, el nuevo nivel de entrada para el colectivo.

3. Con efectos de 01.01.2018 se crea un nivel adicional denominado Nivel 1B, por encima del nivel 1A. Todos aquellos TCP que el 01.01.2018 lleven más de 2 años de periodos de alta en el nivel 1A pasarán, con efectos de esa misma fecha, al nivel 1B.

4. Con efectos de 01.01.2018, todos aquellos TCP que lleven, a dicha fecha, más de 3 años de periodos de alta en el Nivel 2 pasarán con efectos de esa misma fecha al Nivel 1.

Disposición adicional séptima. *Nuevos sectores.*

Con efectos a partir de 60 días de la firma del presente convenio, se crean los siguientes sectores:

– Un sector igual o mayor a 180 minutos, que se abonará a razón de 35 euros brutos para los niveles 1 A, 1 y 2. Y de 26,25 euros brutos para el nivel 3. Este sector sustituye al actual sector de 210 minutos.

– El sector actual de igual o mayor a 250 minutos se reduce a igual o mayor a 240 minutos, manteniendo el precio del sector de igual o mayor a 250 minutos.

Disposición adicional octava. *Definición periodos de alta.*

Cuando en el texto del Convenio, en relación al personal TCP, se hace referencia a los periodos de alta, se entiende por periodos de alta el tiempo real de servicios como TCP y no por el transcurrido desde que se ingresó en la empresa y, por lo tanto, no se computan los periodos en los que no se está de alta en la empresa o aquellos en los que, estando de alta, han estado contratados para realizar funciones distintas a las de TCP.

La fecha de inicio del cómputo, será la establecida en el primer contrato de trabajo y alta en la seguridad social, siempre y cuando no hubiera transcurrido con posterioridad, un periodo de doce meses o más ininterrumpido por causas ajenas al trabajador/a, sin estar contratado como TCP, en cuyo caso se tomará la siguiente fecha de contratación y alta en la Seguridad Social.

Disposición adicional novena. *Manual de voces.*

Se acuerda entregar las hojas impresas del manual de voces a cada tripulante y actualizaciones en un plazo de 3 meses desde la firma de este Acuerdo.

Disposición adicional décima. *Revisión correo electrónico corporativo.*

A la vista de que, a día de hoy, el correo electrónico se ha extendido como la primera forma de comunicación en el ámbito profesional, la Empresa apuesta decididamente por la aplicación de dicha nueva tecnología. Dicho modo de comunicación agilizará la gestión de las comunicaciones entre el personal de la Empresa y, por dicho motivo, se asigna a cada trabajador, un correo electrónico corporativo. En lo sucesivo, se acuerda para todos los TCP la obligación específica de revisar el correo corporativo, por sus propios medios, un mínimo de una vez cada tres días. Para las nuevas incorporaciones se acuerda que, durante los dos primeros meses de su contrato, únicamente estarán obligados a revisar su correo corporativo una vez por semana. Queda excluido de la obligación de revisar el correo los periodos de vacaciones, enfermedad, permisos y días libres.

Disposición adicional undécima. *Inaplicación de las condiciones laborales.*

En caso de inaplicación de las condiciones laborales se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes someterán la discrepancia al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA).

Disposición transitoria primera. *Bonus para personal de oficinas.*

A partir del 1-1-2015, aquellos trabajadores del personal de oficinas que en la actualidad sólo pueden percibir un % de Bonus, de hasta el 5% sobre el salario bruto fijo anual, pasarán a poder percibir hasta el 10% del mismo por dicho concepto.

La consecución del bonus y su pago se regirá conforme a la normativa y política de empresa en materia de bonus.

El pago que proceda del año 2015, se abonará a los 30 días de la firma del presente convenio.

Dicho pago no será de aplicación respecto de los trabajadores que estuvieron adheridos al Convenio Colectivo de eficacia limitada, en tanto que ya lo han percibido.

Disposición transitoria segunda. *Pago único.*

Para el colectivo «Staff» (Oficina).

A todos los M2, Técnicos, Administrativos que estén de alta en la Compañía en el 2016 y hayan prestado servicios durante el año 2015, se les abonará como un solo pago único, a los 30 días de la firma del convenio, un importe equivalente al 2% del salario de Tablas del año 2015 por jornada completa y proporcional al tiempo de trabajo en dicho año. Dicho pago no será consolidable. Si se ha realizado una jornada inferior se abonará la parte proporcional que corresponda.

Para el colectivo TCP.

A todos los TCP que estén de alta en la Compañía en el 2016 y hayan prestado servicios durante el año 2015, se les abonará como un solo pago único, a los 30 días de la firma del convenio, un importe equivalente al 2% del salario percibido durante el año 2015. Dicho pago no será consolidable. Si se ha realizado una jornada inferior se abonará la parte proporcional que corresponda.

El referido pago único no será de aplicación respecto de los trabajadores, de cualquiera de los dos colectivos, que estuvieron adheridos al Convenio colectivo de eficacia limitada, en tanto que ya lo han percibido.

Disposición final.

El presente Convenio surtirá efectos a partir del día de la firma del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en su artículo 4. Ámbito temporal.

ANEXO 1

Tablas salariales Vueling Airlines, SA, a aplicar para el periodo 01/01/2015 hasta 31/12/2015

A. Colectivo TCP.

A.1 Tablas Salariales: conceptos fijos + variables.

Fijo — Concepto	Nivel 3		Nivel 2		Nivel 1	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
Salario Base	423,64	5.083,63	480,52	5.766,29	768,83	9.225,96
P.P.P. Extras	70,6	847,25	80,09	961,03	128,13	1.537,62
Plus Transporte	112,12	1.345,46	112,12	1.345,46	112,12	1.345,46
Plus Sobrecargo	138,25	1.658,97	181,43	2.177,17	280,3	3.363,66

Variables — Concepto	Nivel 3 Unitario	Nivel 2 Unitario	Nivel 1 Unitario
Sector <120	8,29	11,21	11,21
Sector =>120	16,59	22,42	22,42
Sector =>210	24,17	32,66	32,66
Sector =>250	28,08	38,11	38,11
Imaginarias	24,9	33,64	33,64
Imaginarias -AA (+12h.LT)	34,92	43,67	43,67
Salto de Inspección	11,21	11,21	11,21
Instrucción en Tierra	89,7	89,7	89,7
Actividad Tierra	49,78	67,27	67,27

A.2 Compensaciones y otros conceptos extrasalariales.

Variables — Concepto	Nivel 3 Unitario	Nivel 2 Unitario	Nivel 1 Unitario
Dieta de vuelo.	22,42	22,42	22,42
Dieta de Formación	33,64	33,64	33,64
Dieta pernocta Nac.	43,88	43,88	43,88
Dieta pernocta Inter.	54,45	54,45	54,45
Destacamento	21,77	21,77	21,77

Otros conceptos:

Indemnización por traslado: 2 * (Salarios base + Prorrata Pagas Extras) + 544,28 €.

	Anual	Mensual
Gratificación adicional (7 años antigüedad Escalafón TEC)	870,85	72,57

B. Colectivo Oficinas.

B.1 Tablas salariales: Conceptos fijos.

Grupo profesional	Salario base bruto anual
Administrativos	14.151,32

Grupo profesional	Salario base bruto anual
Técnicos Titulados	19.594,13
Manager	26.125,51

B.2 Otros conceptos:

Concepto	Valor/unidad
Hora nocturna.	2,10 €/hora
Turnicidad.	25 €/mes
Guardias.	3 €/hora
Transporte.	40 €/mes
Dieta completa nacional.	40 €/día
Dieta completa internacional.	50 €/día
Media dieta nacional.	20 €/día
Media dieta internacional.	25 €/día

ANEXO 2

Tablas salariales Vueling Airlines, SA, a aplicar para el periodo 01/01/2016 hasta 31/12/2016

A. Colectivo TCP.

A.1 Tablas Salariales: conceptos fijos + variables.

Fijo - Concepto	Nivel 3		Nivel 2		Nivel 1		Nivel 1A	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
Salario Base	424,70	5.096,34	484,13	5.809,54	776,52	9.318,22	843,50	10.121,96
P.P.P. Extras.	70,78	849,37	80,69	968,23	129,42	1.552,99	140,58	1.686,99
Plus Transporte.	112,40	1.348,83	112,96	1.355,55	113,24	1.358,92	113,80	1.365,64
Plus Sobrecargo.	1.38,59	1.663,12	182,79	2.193,50	283,11	3.397,30	284,51	3.414,11

Variables - Concepto	Nivel 3 Unitario	Nivel 2 Unitario	Nivel 1 Unitario	Nivel 1A Unitario
Sector <120.	8,32	11,30	11,32	11,38
Sector =>120.	16,63	22,59	22,65	22,76
Sector =>180.	26,25	35,00	35,00	35,00
Sector =>240.	28,08	38,11	38,11	38,11
Imaginarias.	24,96	33,89	33,97	34,14
Imaginarias - AA (+12h.LT).	35,01	44,00	44,11	44,33
Salto de Inspección.	11,24	11,30	11,32	11,38
Instrucción en Tierra.	89,92	90,37	90,59	91,04
Actividad Tierra.	49,90	67,78	67,95	68,28
«Flexiworking» JC.	150,00	150,00	150,00	150,00
«Flexiworking» TCP.	100,00	100,00	100,00	100,00
Plus Nocturnidad.	10,00	10,00	10,00	10,00
Horas Posicionales.	3,00	3,00	3,00	3,00
Horas «E-learning».	3,00	3,00	3,00	3,00
Forzoso Adicional.	50,00	50,00	50,00	50,00

* Los conceptos de nueva creación se aplicarán a partir de la fecha que se indica en el texto del convenio.

A.2 Compensaciones y otros conceptos extra salariales.

Compensaciones:

Concepto	Unitario
Dieta de vuelo.	22,54
Dieta de Formación	33,80
Dieta de Formación con Pernocta Nac.	55,09
Dieta de Formación con Pernocta Internac.	65,67
Dieta pernocta Nac.	44,10
Dieta pernocta Inter.	54,72
Destacamento	21,88
Pernocta nacional Meeting.	21,45

Otros conceptos.

Indemnización por traslado: 2 * (salarios base + Prorrata Pagas Extras) + 547,00 €.

* Los conceptos de nueva creación se aplicarán a partir de la fecha que se indica en el texto del convenio o, en su caso.

B. Colectivo Oficinas

B.1 Tablas salariales: conceptos fijos.

Grupo profesional	Salario base bruto anual
Administrativos	14.222,07
Técnicos Titulados	19.692,10
Manager	26.256,13

Los salarios aquí referenciados serán los mínimos por categoría.

B.2 Otros conceptos:

Concepto	Valor/unidad
Hora nocturna.	2,10 €/hora
Turnicidad.	25 €/mes
Guardias.	3 €/hora
Transporte	40 €/mes
Dieta Completa Nacional	40 €/día
Dieta Completa Internacional	50 €/día
Media Dieta Nacional	20 €/día
Media Dieta Internacional.	25 €/día

* Los conceptos de nueva creación se aplicarán a partir de la fecha que se indica en el texto del convenio.

ANEXO 3

Tablas salariales Vueling Airlines, S.A. a aplicar a partir del 1/1/2017

A. Colectivo TCP.

A.1 Tablas Salariales: conceptos fijos + variables.

Concepto	Euros											
	TC						SC					
	Niveles						Niveles					
	4	3	2	1	1A	1B	4	3	2	1	1A	1B
Salario Base	4.703	5.289	6.178	9.740	10.842	11.768	4.703	5.289	6.178	9.740	10.842	11.768
P.P.P. Extras	783	882	1.030	1.623	1.807	1.961	783	882	1.030	1.623	1.807	1.961
Plus Transporte	1.345	1.345	1.345	1.345	1.366	1.366	1.345	1.345	1.345	1.345	1.366	1.366
Plus Sobrecargo	0	0	0	0	0	0	1.659	1.659	2.177	3.364	3.414	3.414
Total	6.831	7.516	8.553	12.709	14.015	15.095	8.490	9.175	10.730	16.072	17.429	18.509

Variables - Concepto	Nivel 3 y 4 Unitario	Nivel 2 Unitario	Nivel 1 Unitario	Nivel 1A y 1 B Unitario
Sector <120	8,32	11,30	11,32	11,38
Sector =>120	16,63	22,59	22,65	22,76
Sector =>180	26,25	35,00	35,00	35,00
Sector =>240	28,08	38,11	38,11	38,11
Imaginarias	24,96	33,89	33,97	34,14
Imaginarias - AA (+12h.LT).	35,01	44,00	44,11	44,33
Salto de Inspección	11,24	11,30	11,32	11,38
Instrucción en Tierra	89,92	90,37	90,59	91,04
Actividad Tierra	49,90	67,78	67,95	68,28
«Flexiworking» JC	150,00	150,00	150,00	150,00
«Flexiworking» TCP	100,00	100,00	100,00	100,00
Plus Nocturnidad	10,00	10,00	10,00	10,00
Horas Posicionales	3,00	3,00	3,00	3,00
Forzoso Adicional	50,00	50,00	50,00	50,00

* Los conceptos de nueva creación se aplicarán a partir de la fecha que se indica en el texto del convenio.

A.2 Compensaciones y otros conceptos extra salariales

Compensaciones:

Concepto	Unitario
Dieta de Vuelo	22,54
Dieta de Formación	33,80
Dieta de Formación con Pernocta Nacional	55,09
Dieta de formación con pernocta Internacional	65,67
Dieta pernocta Nac.	62,10
Dieta pernocta Inter.	72,72
Destacamento	21,88
Pernocta nacional «Meeting»	21,45

Otros conceptos.

Indemnización por traslado: 2 * (salarios base + Prorrata Pagas Extras) + 547,00 €.

* Los conceptos de nueva creación se aplicarán a partir de la fecha que se indica en el texto del convenio.

A.3 Compensación Vacaciones.

Conceptos por nivel	Niveles					
Incrementos Tablas por niveles	4	3	2	1	1A	1B
Valor día Vacaciones (en euros). . .	20	20	25	30	35	35

A.4 Bonus.

Objetivos EBIT	Bonus – Porcentaje
Entre 75% y 100%	2
Entre 50% y 75%	1,50
Entre 25% y 50%	1
Entre 0% y 25%	0,50

B. Colectivo de oficinas.

Se aplicará a la tabla B.1 del anexo 2, conforme a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 para el personal de oficinas.