

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2514 *Resolución de 30 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de Vueling Airlines SA (código de convenio n.º 90018232012010), que fue suscrito con fecha 18 de octubre de 2023, 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 STAVLA, en representación de los trabajadores afectados, y ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 11 de enero de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 30 de enero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IV CONVENIO COLECTIVO DE VUELING AIRLINES, SA

Primera parte: Regulación general para los colectivos de TCP y Oficinas (Staff)

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 los Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Vueling Airlines, SA, así como al personal de oficinas (*Staff*).

Se exceptúa del ámbito de aplicación al personal de oficinas de los Niveles 1 (Directivo de área), Niveles 2 (Directores de departamento) y Niveles 3 (Manager 1), así como al colectivo de pilotos de aeronaves sujeto 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 2020, 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 de 2025.

Si no mediara denuncia de cualquiera de las partes otorgantes del Convenio Colectivo, mediante comunicación escrita dirigida a la otra, con 3 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 6 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 6 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, salvo en los supuestos previstos en el artículo 25 en los que el plazo será de siete días. 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 de forma general 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, culposos o dolosos, negligentes o imprudentes, 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.*

En el ejercicio de sus funciones todo el personal deberá conocer y observar el cumplimiento de cuantas normas complementarias se establezcan internamente, entre otras, el Manual de Operaciones y manuales asociados, ello, sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso, políticas internas 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.

En el caso del Grupo Profesional de Tripulantes de Cabina de Pasajeros (en adelante TCP), además de lo anterior, 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, se deberá cumplir con lo establecido en el Manual de Operaciones, manuales asociados y en el Standards Compendium VLG Cabin Crew.

Asimismo, la Compañía se obliga a facilitar al colectivo de 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.*

La Compañía podrá celebrar cualquier tipo de contrato previsto en la legislación vigente en cada momento y en los términos establecidos por ésta, tales como contratos por tiempo indefinido (ordinarios o fijos discontinuos) o por una duración determinada, así como contratos formativos, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba por el plazo de 6 meses para los Niveles 4 (Manager 2) y 5 (Técnicos) del personal de oficinas y 2 meses para el Nivel 6 (Administrativos) del personal de oficinas y para los TCP.

Quienes ingresen en la compañía y les resulte aplicable el presente Convenio Colectivo, suscribirán, a través de su contrato de trabajo, el correspondiente periodo de prueba con la duración prevista en el párrafo anterior en función del grupo laboral al que se encuentren adscritos.

Sin perjuicio de lo expuesto, no serán aplicables los períodos de prueba cuando las personas contratadas, hayan 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, y siempre que hubiese completado el período de prueba en la anterior relación laboral.

Durante el período de prueba, las personas trabajadoras tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a la ocupación que desempeñen y a su Grupo Profesional, excepto los derivados de la resolución del vínculo 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 durante el período de prueba en la antigüedad 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. *Sistema de clasificación.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasifica 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.

El personal comprendido 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 encuentren encuadrados, deberá desempeñar cuantos trabajos y tareas le sean encomendados por sus responsables.

Artículo 14. *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) Nivel 4 (Manager 2).
 - b.2) Nivel 5 (Técnicos).
 - b.3) Nivel 6 (Administrativos).

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

CAPÍTULO V

Prevención de riesgos laborales

Artículo 15. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud del personal de Vueling, 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 16. Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud del personal por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

- Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores, para los pasajeros o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.
- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento de la persona trabajadora y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los reconocimientos que se efectúen por el Servicio de Vigilancia de la Salud deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada.

Aquellas personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de trabajo o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigiladas de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones del Servicio de Vigilancia de la Salud.

CAPÍTULO VI**Mejoras voluntarias Seguridad Social****Artículo 17. 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 4.º 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.

Sólo 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, el trabajador deberá comunicar a la empresa su situación de IT y la empresa se encargará de extraer del sistema de la Seguridad Social, acorde a la normativa legal vigente, los partes médicos de baja, confirmación y alta emitidos por los facultativos del servicio público de salud o de la mutua en función de lo que le sea comunicado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social por vía telemática.

4. A los efectos previstos en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, toda persona que mantenga un vínculo laboral con la empresa queda obligada a mantener en conocimiento de la misma 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 VII

Representación unitaria y sindical

Artículo 18. *Normativa.*

Respecto de la representación colectiva de las personas trabajadoras, 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 19. *Reuniones y asambleas de los trabajadores.*

Los Delegados de Personal, el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de personas trabajadoras 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 comuniquen 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 20. *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 graves 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 tablones 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 21. *Derechos y garantías de los Delegados Sindicales.*

Las personas nombradas Delegados Sindicales deberán ser personas trabajadoras 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.

Ninguna persona que ejerza las funciones de delegado sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que, como personal de la empresa, tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Las personas nombradas 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 aquellos problemas de

carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Artículo 22. *Comité Intercentros.*

En aplicación de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda constituir el Comité Intercentros:

Se reconoce al Comité Intercentros como Órgano de Representación Unitaria de todas las personas trabajadoras afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

El Comité Intercentros estará compuesto por trece (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 quienes compongan los distintos comités de centro.

Las dietas, gastos de viaje, en su caso, para quienes conformen el 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 las 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 este convenio, sin perjuicio de las acciones y facultades que, en este caso, puedan ejercer las secciones sindicales conforme a la legislación vigente.

Las personas que integren el Comité Intercentros ostentarán las mismas garantías que las recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, para Delegados de Personal y Sindicales.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 23. *Faltas y sanciones.*

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

12. Aconsejar o incitar a las personas que trabajan en la compañía 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.

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

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

15. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.

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

17. Abuso de autoridad.

18. 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 2 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 de 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 contra el respeto de la intimidad y dignidad de la persona por razón de género, 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.

22. Todo comportamiento o conducta que atente contra el respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como a la diversidad familiar de las personas trabajadoras de la compañía.

23. El acoso laboral, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito laboral.

El listado de faltas señalado en el presente artículo es meramente enunciativo y no taxativo, de modo que el personal 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.

23.2 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

podiera ser punible administrativa, civil o penalmente informando previamente al Comité de Empresa.

23.3 Cancelación de antecedentes disciplinarios.

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 IX

Igualdad

Artículo 24. *Plan de Igualdad.*

24.1 Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a seguir promoviendo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Dicho compromiso tuvo su primer hito con la firma del Plan de Igualdad del Vueling Airlines en 2014, en el que se contiene una declaración programática de objetivos, en concreto, la promoción del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo y promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y procedimiento de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

24.2 En materia de Igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, así como a lo establecido en el Plan de Igualdad vigente en la compañía.

24.3 La Comisión de Igualdad continuará trabajando en la gestión del actual Plan de Igualdad y velará por su actualización, auditoría y seguimiento de su cumplimiento de acuerdo a la legislación vigente.

CAPÍTULO X

Resolución de conflictos

Artículo 25. *Inaplicación de las condiciones laborales.*

A los efectos previstos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de trabajadores y, en relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del plazo de siete días, las partes acuerdan someterse con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC).

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

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

Segunda parte: Regulación de condiciones específicas del colectivo de TCP

CAPÍTULO I

Definición grupo profesional y contratación

Artículo 26. *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 a las personas trabajadoras designadas por la Compañía que, tienen, entre otras, la misión de coordinar y supervisar al personal tripulante asignado a su cargo (sobrecargos).

Artículo 27. *Contratación y bolsa de empleo.*

27.1 La Compañía podrá celebrar cualquier tipo de contrato previsto en la legislación vigente en cada momento y en los términos establecidos por ésta, tales como contratos por tiempo indefinido (ordinarios o fijos discontinuos) o por una duración determinada, así como contratos formativos, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo.

27.2 Bolsa de Empleo.

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 las personas trabajadoras contratadas 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 6 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 este 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 transcurridos al menos seis 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.

Artículo 28. *Cómputo periodos de alta.*

Cuando en el texto del Convenio, con 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 12 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.

Artículo 29. *Contratación fijos discontinuos.*

29.1 Definiciones.

– Contrato fijo discontinuo: El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo es el concertado para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

– Llamamiento: Periodo en el que el tripulante está en activo.

– Oferta de llamamiento: Momento en el que se comunica al tripulante, mediante un medio fehaciente (SMS+Co-mail), el llamamiento.

29.2 Oferta de contratación.

La primera oferta de contratación como Fijo Discontinuo se realizará a los empleados que se encuentren en Bolsa de empleo, siempre que hayan superado la evaluación previa a la oferta de contratación como fijo discontinuo.

A esos efectos, se evaluará a los tripulantes con contratos eventuales/prácticas en las siguientes condiciones:

- El 90 % de los tripulantes que vayan a ser contratados serán evaluados por orden de bolsa de empleo.
- El 10 % restante serán evaluados en función de criterios objetivos fijados por la empresa tales como:

- Empleados que se comprometan a un periodo mínimo de cinco años en una base tras su conversión a Fijo Discontinuo.
- Empleados que por su experiencia previa puedan realizar las funciones de Sobrecargo donde la compañía tenga necesidades.
- Otras situaciones previamente acordadas con la parte social.

No obstante, para el año 2023 el 100 % de la oferta de Fijos Discontinuos se realizará por orden de bolsa de empleo.

Una vez quede agotada la Bolsa de empleo, las sucesivas vacantes de Fijos Discontinuos que se produzcan en la Empresa serán cubiertas a libre elección y decisión por parte de la empresa.

29.3 Orden de llamamiento.

Se elaborará una relación de Fijos Discontinuos, con aquellos trabajadores que acepten la inicial oferta de contratación bajo esta modalidad y se ordenarán conforme a los siguientes criterios:

- Días desde Fecha de Firma contrato fijo discontinuo, descontando días en Excedencia Voluntaria ordinaria.
- En caso de empate: Fecha del primer contrato con Vueling.
- En caso de empate: Fecha de nacimiento.

29.4 Condiciones del llamamiento.

El llamamiento se notificará por parte de la Compañía por escrito y reflejando las condiciones del llamamiento sobre fecha inicio y fecha fin y con 30 días de antelación a la fecha de incorporación. Dicha comunicación se realizará a través de un medio fehaciente (SMS+Co-mail). El Tripulante deberá contestar, en el plazo de 72 horas, con su aceptación o rechazo, entendiéndose como rechazo la no respuesta en dicho plazo.

Los periodos de llamamiento serán de entre 6 y 10 meses, en función de las necesidades productivas.

Se garantiza, a todos los trabajadores Fijos Discontinuos, un periodo mínimo de 6 meses de llamamiento, siempre y cuando no se produzca una reducción de producción. En esos casos, se podrán realizar llamamientos inferiores a 6 meses.

A esos efectos se atenderá al SBH (Schedule Block Hours) y el periodo de llamamiento se ajustará conforme a la siguiente escala:

- Entre un 5 % y un 10 % de bajada de SBH (Schedule Block Hours) respecto del mismo mes año anterior: El periodo de llamamiento será de 5 meses.
- Entre un 10 % y un 15 % de bajada de SBH (Schedule Block Hours) respecto del mismo mes año anterior: El periodo de llamamiento será de 4 meses.
- Por encima de un 15 % de bajada de SBH (Schedule Block Hours) respecto del mismo mes año anterior: El periodo de llamamiento será de menos de 4 meses.

Cuando esta circunstancia se produzca, la Compañía informará a la Comisión de Empleo, con carácter previo al llamamiento, sobre la reducción de la producción producida, así como sobre los trabajadores afectados por este llamamiento.

En caso de llamamientos por tiempo inferior a 10 meses, el llamamiento inicial podrá ser prorrogado, hasta el máximo previsto, cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones.

Tras un llamamiento de 9 o 10 meses no podrá producirse un nuevo llamamiento hasta que hayan transcurrido, como mínimo, 2 meses.

Los llamamientos a lo largo del año se ordenarán conforme al siguiente calendario:

1. Primer llamamiento:
 - Ventana de oferta de llamamiento de diciembre a febrero.
2. Segundo llamamiento:
 - Ventana de oferta de llamamiento de enero a marzo.
3. Tercer llamamiento:
 - Ventana de oferta de llamamiento de febrero a abril.
4. Cuarto llamamiento:
 - Ventana de oferta de llamamiento de marzo a mayo.
5. Quinto llamamiento:
 - Ventana de oferta de llamamiento de abril a junio.

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1.er Llamamiento												
2.do Llamamiento												
3.er Llamamiento												
4.to Llamamiento												
5.to Llamamiento												

29.5 Criterios de rechazo.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de FD, deberán acudir al puesto de trabajo en la fecha que se les indique en el correspondiente llamamiento.

Cuando, en la concreta fecha en la que el trabajador tuviese que incorporarse a su puesto de trabajo, éste se encontrase en situación de incapacidad temporal, embarazo, descanso por nacimiento o lactancia el llamamiento se producirá a todos los efectos, pasando el trabajador a prestar servicios efectivos una vez finalizada la situación anterior, siempre que ocurra durante el periodo de llamamiento.

No se considerarán rechazo:

- Llamamientos realizados con una antelación inferior a 30 días.
- Periodos de llamamiento inferiores a 6 meses, excepto en las causas de bajada de producción definidas en el punto cuarto.

- Un llamamiento de 6 meses antes de que hayan transcurrido 6 meses desde que terminara el anterior, también de 6 meses.
- Cuando el tripulante acredite la imposibilidad de acudir al llamamiento por la necesidad de atender al cuidado de su pareja, acreditada como tal o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
- Cuando el llamamiento se inicie en el mes anterior al mes de llamamiento previsto.

Si, por el contrario, no encontrándose en ninguna de las situaciones anteriores, no acudiera al llamamiento, se entenderá que causa baja voluntaria en la Empresa, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la Empresa.

El entrenamiento necesario se producirá dentro del periodo de llamamiento para aquellos que no hayan volado para otras aerolíneas.

En caso de que el *training* haya caducado por causas ajenas a la compañía, el periodo de llamamiento se iniciará el primer día del OCC.

En caso de que el Tripulante, durante el periodo de inactividad, hubiera volado en otra Compañía Aérea y requiriera realizar un OCC antes de su incorporación, ésta se producirá cuando haya disponibilidad de cursos, con independencia del orden que ocupe en el escalafón, sin que se considere incumplido el llamamiento y sin que se considere rechazo.

29.6 Patrón fijo discontinuo.

Los fijos discontinuos tendrán el Patrón K-Pattern, con las siguientes condiciones desde el inicio de la primera oferta de llamamiento:

- Máximo 6 días de actividad aérea.
- Mínimo 2 días OFF continuados.
- Posibilidad de solicitar 3 días libres (SROF) mediante un sistema de pujas y *slots* y 2 días libres (ROFF) mediante PBS en un mismo mes, y según la disponibilidad del tripulante (Ejemplo: si un TCP está al 50 % de reducción, solo se puede pedir 2 SOFF y 1 ROFF mediante PBS).
- En caso de que se asignen 3 días libres solicitados consecutivos, las restricciones previas no aplicarán.
- Mínimo 10 OFF/mes.

29.7 Vacaciones.

Los trabajadores Fijos Discontinuos dispondrán de los mismos derechos que los trabajadores de actividad continuada, en la parte proporcional a la duración de los correspondientes contratos.

Para los llamamientos de 7 a 10 meses: Petición de vacaciones, según disponibilidad de *slots*, durante el preaviso y como tarde 1 semana después del inicio del llamamiento. En caso de que se prorrogue el periodo de llamamiento, se asignarán las vacaciones según disponibilidad.

- Petición por múltiplos de 5 días (ejemplo: 13 días de vacaciones = 2 bloques de 5 días, 1 bloque de 3 días).
- En los casos de solicitud de bloques inferiores a 5 días y siempre que no haya solicitud de ROFF («request OFF»), el bloque de vacaciones irá precedido o seguido de al menos un día OFF.

– Se asignará por puntos y en caso de empate por escalafón por cada inicio de periodo de llamamiento.

Meses de llamamiento	Días de vacaciones
10	25
9	23
8	20
7	18
6	15
5	13
4	10
3	7
2	5

Para los llamamientos inferiores a 7 meses, las vacaciones generadas se disfrutarán al final del llamamiento.

29.8 Reducción Jornada Voluntaria.

El tripulante podrá solicitarla según los plazos y periodos definidos en convenio y la reducción se ajustará posteriormente al periodo de llamamiento.

29.9 Evaluación Aeromédica Clase CC.

La Evaluación Aeromédica Clase CC será a cargo de la compañía en cualquier período.

29.10 Uniformidad.

Los tripulantes fijos discontinuos tendrán en el año natural el 75 % de puntos de uniformidad respecto a un tripulante fijo ordinario.

29.11 Cobertura de vacantes fijas ordinarias.

En caso de existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, la Empresa asignará estas vacantes, ofreciendo la conversión de su contrato, a los tripulantes fijos discontinuos según el orden determinado por la fecha de su primer contrato en la Compañía.

29.12 Información a la Representación de los Trabajadores.

La empresa comunicará a la Comisión de empleo, el 30 de noviembre de cada año, el calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Asimismo, se comunicará de forma trimestral a la comisión de empleo de las bajas, si las hubiere.

Artículo 30. Reconocimiento médico específico.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16, se ofrece la posibilidad de realizar un Examen de Salud específico para el colectivo de Tripulantes de Cabina de la compañía, en atención a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Se hará un ofrecimiento anual, para todo el personal tripulante que no tenga programada la realización de la Evaluación Aeromédica Clase CC en el año para el que

se hace el ofrecimiento, es decir, la realización del Examen de Salud y de la Evaluación Aeromédica Clase CC en el mismo año será incompatible. Dicha exclusión no se aplicará a los mayores de 50 años por tener estas programadas las Evaluaciones Aeromédicas Clase CC 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.

La Evaluación Aeromédica Clase CC y el examen de vigilancia de la salud, correrán a cargo de la Compañía y se realizará dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO II

Movilidad geográfica

Artículo 31. *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.

31.1 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.

31.2 Destacamento voluntario.

Es aquel destacamento que se produce por la necesidad de cubrir una vacante o producción de horas en una base de la compañía.

– Solicitud destacamento:

Se acuerda la creación de un listado de preferencias de Destacamento voluntario en el que estarán todas las bases españolas de la compañía, que se encontrará siempre abierto y disponible para los TCP.

El listado de solicitudes de destacamentos voluntarios será publicado como mínimo con 40 días de antelación a la fecha del inicio del destacamento, con las solicitudes recibidas hasta las 00:00h. de la noche del día anterior.

– Asignación destacamento:

La asignación se realizará siguiendo el escalafón técnico de TCP, entre los tripulantes inscritos en las solicitudes recibidas según indicado en el punto anterior, siempre y cuando cumplan con todas las condiciones para cubrir de forma efectiva los servicios de la vacante durante el tiempo ofertado.

El destacamento se confirmará individualmente a los tripulantes asignados siendo notificados entre 25 y 30 días antes del inicio del mismo.

Aquellos tripulantes en situación de baja por Incapacidad Temporal, Maternidad, Riesgo de Embarazo, Riesgo de Lactancia o Paternidad podrán optar de la misma forma a un destacamento voluntario temporal y ser asignados al mismo en caso de que así les corresponda, acorde a su posición en el escalafón técnico de TCP.

– Duración del destacamento:

La duración de los destacamentos será hasta un máximo de 1 año donde el tripulante se compromete a una permanencia mínima de 6 meses. Los destacamentos voluntarios podrán tener una duración mínima de 1 mes dependiendo de la circunstancia que los origine y de las necesidades productivas y serán prorrogables mes a mes, siempre con una permanencia de 6 meses por parte del tripulante. En caso de necesidad de prórroga, ésta se hará por antigüedad técnica del escalafón de TCP.

– Reducción necesidades destacamentos:

En caso de que, por necesidades productivas, las plazas de destacamento disminuyan, se producirá el fin del destacamento y el retorno a su base de origen de los tripulantes correspondientes, acorde a su posición en el escalafón técnico de TCP en orden inverso entre los tripulantes destacados.

– Promoción a Sobrecargo:

Aquellos TCP que se han presentado a una vacante para Sobrecargo en su base principal, pero se encuentran destacados voluntariamente en otras bases y hayan decidido presentarse a esa plaza, quedarán a disposición de la compañía para finalizar y volver de su destacamento voluntario en caso de que se les requiera para ejercer la función de sobrecargo durante un plazo de tiempo determinado.

Finalizado el periodo en el que se les requiera para ejercer de sobrecargo, podrán solicitar un nuevo destacamento voluntario.

– Finalización del destacamento:

Una vez finalizado el destacamento se notificará al tripulante con la máxima antelación posible, con un mínimo de entre 25 y 30 días de antelación.

31.3 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 2 de los respectivos Anexos 1A a 4A, 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 3 de los respectivos Anexos 1A a 4A, 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.

Artículo 32. *Reducciones de jornada.*

32.1 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 del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho 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 sea necesario 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En todo lo no previsto por este Convenio en materia de reducción de jornada, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

La reducción de jornada para los Tripulantes será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados éstos en un solo bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral, conforme se establece en el siguiente párrafo.

A continuación, se establece la tabla de porcentajes de reducción de jornada en función de los diferentes patrones que los empleados podrán solicitar en caso de cumplimiento de los requisitos establecidos en los apartados anteriores:

Patrón Fijo 5-4-5-3 + 1 OFF				Patrón Fijo 5-4-5-3				Patrón Fijo 5-3 + 1 OFF				Patrón Fijo 5-3			
% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS	% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS	% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS	% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS
12%	3	2	1	11%	3	2	1	13%	3	2	1	12,5%	3	2	1
18%	5	3	2	17%	5	3	2	17%	4	3	1	15%	4	3	1
24%	7	4	3	22%	7	4	3	22%	6	4	2	20%	6	4	2
30%	8	5	3	28%	8	5	3	27%	8	5	3	25%	8	5	3
36%	10	6	4	34%	10	6	4	32%	9	6	3	30%	9	6	3
41%	12	7	5	39%	12	7	5	37%	11	7	4	35%	11	7	4
47%	13	8	5	45%	13	8	5	45%	12	8	4	40%	12	8	4
50%	15	9	6	50%	15	9	6	50%	15	9	6	45%	14	9	5
												50%	15	10	5

Patrón Libre 10 OFFs + 1 OFF				Patrón Libre 10 OFFs				Patrón Libre 9 OFFs			
% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS	% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS	% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS
13%	4	2	2	12,5%	4	3	1	12,5%	4	3	1
17%	5	3	2	15%	5	3	2	15%	4	3	1
22%	6	4	2	20%	6	4	2	20%	6	4	2
27%	8	5	3	25%	8	5	3	25%	7	5	2
32%	9	6	3	30%	9	6	3	30%	9	6	3
37%	11	7	4	35%	11	7	4	35%	10	7	3
42%	12	8	4	40%	12	8	4	40%	12	8	4
47%	14	9	5	45%	14	9	5	45%	14	10	4
50%	15	10	5	50%	15	10	5	50%	15	10	5

La solicitud de disfrute (porcentaje y días concretos de disfrute) de la reducción de jornada por guarda legal deberá ser preavisada a la Empresa con una antelación mínima de 45 días anteriores al inicio del primer día del mes en que comience la reducción. Acorde a la siguiente tabla:

Mes para el que se solicita el PT	Fecha límite solicitud
Enero.	17 de noviembre.
Febrero.	18 de diciembre.
Marzo.	15 de enero.
Abril.	15 de febrero.
Mayo.	17 de marzo.
Junio.	17 de abril.
Julio.	17 de mayo.
Agosto.	17 de junio.
Septiembre.	18 de julio.
Octubre.	17 de agosto.
Noviembre.	17 de septiembre.
Diciembre.	17 de octubre.

El referido preaviso será de aplicación a las nuevas solicitudes de jornada que se planteen, a las que ya se vengán disfrutando, en caso de cambio en los porcentajes de reducción, así como en los supuestos en que se desee dejar dicha reducción, y volver al 100 % de actividad, antes de la fecha de finalización inicialmente solicitada.

Para garantizar el disfrute de las reducciones por guarda legal, el preaviso empezará a aplicarse a partir de las solicitudes de reducción de jornada del mes de enero de 2024, cuyas solicitudes deberán ser preavisadas a la Empresa hasta el 17 de noviembre de 2023.

Las solicitudes realizadas sin respetar el preaviso de 45 días no serán aceptadas, salvo situaciones de fuerza mayor. No obstante, de forma adicional, la empresa y los representantes sociales se reservan la potestad de poder estudiar conjuntamente y aceptar extraordinariamente alguna solicitud realizada fuera de plazo, cuando se trate de situaciones excepcionales que hayan sido razonadas y justificadas debidamente por parte del empleado/a solicitante y siempre que operativamente sea posible por parte de la empresa.

32.2 Reducción de Jornada por violencia de género o de víctimas del terrorismo y reordenación del tiempo de trabajo.

Las personas trabajadoras 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.

32.3 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 guarda legal ni tienen cuota, ni forman parte de esas cuotas.

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

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 superase los porcentajes establecidos, éstas 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 periodo al 50 %.
3. Para los demás, por orden de escalafón técnico.

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 técnico.

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 sustitución a 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.

32.4 Reducción de jornada voluntaria mensual.

Aquellos TCP que cuenten con 48 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 siguientes normas:

Los TCP que deseen acogerse a dicha reducción de jornada deberán solicitarla 2 meses antes del primer día del mes en que vaya a comenzar la reducción, acorde a la siguiente tabla de referencia:

Mes para el que se solicita el PT	Fecha límite solicitud
Enero.	31 de octubre.
Febrero.	30 de noviembre.
Marzo.	31 de diciembre.
Abril.	31 de enero.
Mayo.	28 o 29 de febrero.

Mes para el que se solicita el PT	Fecha límite solicitud
Junio.	31 de marzo.
Julio.	30 de abril.
Agosto.	31 de mayo.
Septiembre.	30 de junio.
Octubre.	31 de julio.
Noviembre.	31 de agosto.
Diciembre.	30 de septiembre.

La compañía podrá conceder la suspensión solicitada, cuando las necesidades operativas así lo permitan.

El periodo máximo de solicitud será de 1 mes natural y en los mismos porcentajes de reducción ya existentes para las reducciones de jornada por guarda legal, pudiendo ser solicitado cada mes del año natural.

El periodo correspondiente de reducción de jornada se disfrutará mensualmente en días consecutivos desde su inicio hasta su finalización y la asignación efectiva de los días será consensuada con el tripulante, teniendo la posibilidad el tripulante de cancelar dicha solicitud si finalmente el período asignado es distinto al solicitado. El período de cancelación será de 48 horas desde la comunicación de asignación final del periodo.

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.

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.

La situación de reducción de jornada conlleva necesariamente la disminución proporcional del salario, en idéntico porcentaje y de la siguiente forma:

- 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.

32.5 Condiciones de reincorporación tras la finalización de la reducción de jornada.

A la finalización de las reducciones de jornada contempladas en los artículos 32.3 y 32.4, la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse en idénticas condiciones a las que ostentaba con anterioridad a la solicitud de reducción voluntaria de jornada.

32.6 Reducción de jornada cuidado de hijos hasta 16 años.

La Compañía ofrecerá la posibilidad de acceder a un contrato a tiempo parcial a aquellos TCP con hijos entre doce y dieciséis años de edad. Se podrán disfrutar cada año, para todo el año completo, y en un porcentaje que deberá ser conforme a las tablas de reducciones según patrón.

En el año en el que el hijo cumpla 16 años se mantendrá hasta final del año.

Al hacer la solicitud se hará hasta el año en el que el hijo cumpla los 16 años, salvo que se prefiera por un período inferior, en cuyo caso se indicará la fecha de finalización, aunque siempre teniendo en cuenta que ha de solicitarse por un período anual, con fecha inicio del 1 enero y con fecha de fin del 31 de diciembre.

El TCP con este tipo de contrato no podrá retornar el contrato a tiempo completo si la Compañía no tiene la necesidad de tripulantes de la misma especialidad y base, aunque su hijo o hijos hubieran alcanzado una edad superior a los dieciséis años. En este caso, el TCP continuará con contrato a tiempo parcial. Si hubiese varios TCP en esta situación, el cambio de contrato a tiempo completo se producirá de forma que tenga preferencia el TCP, por fecha de solicitud de vuelta a jornada completa o cambio de porcentaje a uno inferior.

El TCP que quiera acceder a la misma hará su solicitud antes del 10 de septiembre del año anterior al de disfrute.

Los porcentajes que se podrán solicitar serán acorde a las siguientes tablas:

Patrón Fijo 5-4-5-3 + 1 OFF				Patrón Fijo 5-4-5-3				Patrón Fijo 5-3 + 1 OFF				Patrón Fijo 5-3			
% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS	% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS	% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS	% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS
12%	3	2	1	11%	3	2	1	13%	3	2	1	12,5%	3	2	1
24%	7	4	3	22%	7	4	3	22%	6	4	2	20%	6	4	2
50%	15	9	6	50%	15	9	6	50%	15	9	6	50%	15	10	5

Patrón Libre 10 OFFs + 1 OFF				Patrón Libre 10 OFFs				Patrón Libre 9 OFFs			
% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS	% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS	% REDUCCION	TOTAL DIAS PT	DIAS ON REDUCIDOS	DIAS OFF REDUCIDOS
13%	4	2	2	12,5%	4	2	2	12,5%	3	2	1
22%	6	4	2	20%	6	4	2	20%	6	4	2
50%	15	10	5	50%	15	10	5	50%	15	10	5

La reducción de jornada para los TCP será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados éstos en un solo bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral.

Las fechas de disfrute de la reducción de jornada serán las que la Compañía determine cada mes, y le serán comunicadas al TCP con su programación.

A la entrada en vigor del convenio se abrirá un plazo específico para poder optar a esta reducción para el año 2024. Si la entrada en vigor del Convenio se produce el 1 de octubre de 2023, la reducción aplicará para todo el año 2024, si se produce el 1 de noviembre de 2023, la reducción aplicará desde febrero 2024, y así sucesivamente.

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 la actividad laboral.

La reducción de la actividad laboral conlleva necesariamente la disminución proporcional del salario, en idéntico porcentaje y de la siguiente forma:

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.

Artículo 33. *Suspensión por nacimiento de hijo.*

El nacimiento de un hijo otorga el derecho al progenitor, distinto de la madre biológica, a suspender su contrato de trabajo durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

El disfrute de esta suspensión del contrato no requerirá preaviso alguno cuando el disfrute de este se realice de manera total y continuada tras el parto. No obstante, y a pesar de la dificultad de cerrar una fecha real con antelación, se informará a la Compañía sobre la previsión de dicho disfrute, con un mínimo de 2 meses de antelación, respecto de la fecha prevista para el parto.

En caso de que el TCP decida disfrutar las semanas siguientes, a las que obligatoriamente ha de disfrutar después del parto, de manera discontinua, será necesario respetar 45 días de preaviso respecto del día 1 del mes en que quiera disfrutar.

En todos los casos, el aviso puede ser durante el embarazo e incluirá las fechas de disfrute.

A los efectos anteriores se entiende como semana, no la semana natural, sino el bloque de siete días consecutivos en una programación mensual.

Durante el mes en que se disfruten la/s semana/s de suspensión por nacimiento se prorratearán los días libres, conforme a las siguientes tablas:

Patrón Fijo 5-4-5-3 + 1 OFF			Patrón Fijo 5-4-5-3			Patrón Fijo 5-3 + 1 OFF			Patrón Fijo 5-3		
PAT	días ON	días OFF	PAT	días ON	días OFF	PAT	días ON	días OFF	PAT	días ON	días OFF
1 semana	4	3	1 semana	4	3	1 semana	4	3	1 semana	4	3
2 semana	8	6	2 semana	8	6	2 semana	9	5	2 semana	9	5
3 semana	12	9	3 semana	13	8	3 semana	12	9	3 semana	13	8
4 semana	16	12	4 semana	17	11	4 semana	17	11	4 semana	18	10

Patrón Libre 10 OFF + 1 OFF			Patrón Libre 10 OFF			Patrón Libre 9 OFF		
PAT	días ON	días OFF	PAT	días ON	días OFF	PAT	días ON	días OFF
1 semana	4	3	1 semana	5	2	1 semana	5	2
2 semana	9	5	2 semana	9	5	2 semana	10	4
3 semana	13	8	3 semana	14	7	3 semana	15	6
4 semana	18	10	4 semana	19	9	4 semana	20	8

En caso de que el TCP esté disfrutando alguna de las reducciones de jornada previstas en el Convenio Colectivo, en el mes en que disfrute la semana o semanas de la suspensión por nacimiento, podrá suspender la reducción de jornada y retomar la misma al mes siguiente. Para ello, deberá comunicarlo con el mismo preaviso señalado anteriormente, en función de la opción de disfrute elegida.

Dado el especial régimen previsto en el Convenio Colectivo para el disfrute de las reducciones de jornada, que se hacen efectivas a través de bloques de días libres adicionales, ambas partes entienden que su traslado a la suspensión por nacimiento de hijo, desnaturalizaría la misma al no ser posible el disfrute de semanas completas, por lo que acuerdan que tal régimen (tiempo parcial) no puede ser de aplicación dadas las especiales características de la prestación laboral de este colectivo, considerando que con la regulación precedente se da satisfacción plena a los derechos reconocidos legalmente.

En el caso de que las vacaciones queden solapadas con los días de suspensión por nacimiento, éstas se reasignarán según los *slots* disponibles en ese momento.

Artículo 34. *Permiso parental.*

La solicitud para el disfrute del permiso parental regulado en el artículo 48 BIS del Estatuto de los Trabajadores, deberá ser preavisada a la Empresa con una antelación mínima de 45 días respecto del primer día de disfrute del referido permiso.

Artículo 35. Vacaciones.

35.1 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 y se respetará siempre el disfrute de 15 días de vacaciones de manera ininterrumpida. No obstante, los TCP con contrato indefinido, pueden renunciar, específicamente y durante el proceso anual, a las quincenas.

En cualquier caso, el disfrute de las vacaciones se puede fraccionar en base a *slots* de 7 u 8 días, repartidos de la siguiente manera:

- Del 01 al 30 del mes.
- Del 01 al 15 y del 16 al 30 del mes o del 8 al 22 del mes.
- Del 01 al 07, del 08 al 15, del 16 al 22 y del 23 al 30 del mes.

El día 31 de los meses con más días, se utiliza para la configuración de quincenas entre la última semana del mes y la primera del siguiente (Por ejemplo, del 23 al 30 y del 1 al 7, se convierten en del 23 al 6 en un mes de 31 días o la parte correspondiente de febrero).

El proceso anual de solicitud y asignación de vacaciones para los TCP será del 10 al 25 de octubre y se asignarán el 01 de noviembre. 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.

La asignación de las vacaciones será por puntos calculados según las vacaciones asignadas en el proceso anual del año previo y escalafón técnico. Valorando los meses del año, a fin de conseguir una rotación en el disfrute de vacaciones, la puntuación de éstos se establece como sigue:

Mes	Periodo	Puntos
Enero.	Del 1 al 7.	8
	Del 8 al 31.	0
Febrero.	Todo el mes.	0
Marzo.	Todo el mes.	2
Abril.	Todo el mes.	4
Mayo.	Todo el mes.	5
Junio.	Del 1 al 15.	8
	Del 16 al 30.	10
Julio.	Todo el mes.	11
Agosto.	Todo el mes.	12
Septiembre.	Del 1 al 15.	10
	Del 16 al 30.	8
Octubre.	Todo el mes.	5
Noviembre.	Todo el mes.	0
Diciembre.	Del 1 al 15.	3
	Del 16 al 31.	8

El periodo de Semana Santa, dado que varía de un año a otro, estará valorado con 8 puntos.

35.2 *Training* después de vacaciones:

No se programarán cursos de formación en el primer bloque de días de trabajo siguiente a la finalización de un bloque de vacaciones de los TCP, salvo que ello resulte imprescindible para evitar la caducidad de la habilitación o si la misma estuviera ya caducada y el Tripulante inoperativo.

35.3 Incidencias durante las vacaciones.

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 suspensión del contrato derivada de 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 36. *Permisos retribuidos.*

La persona trabajadora, 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) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Dos días por el fallecimiento o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días más (siendo por tanto un total de 4 días).

En caso de que el fallecimiento sea de hijo, cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada, se concederán 15 días naturales de permiso.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

El disfrute de los permisos anteriores deberá producirse con inmediatez al hecho causante, salvo en el permiso por internamiento clínico en que podrá disfrutarse mientras se mantenga el ingreso hospitalario o en el permiso por fallecimiento, en el que el Tripulante podrá elegir disfrutar la licencia en las fechas coincidentes con el fallecimiento, el entierro o el funeral del familiar.

No obstante lo anterior, en caso de que el primer día de disfrute del permiso coincida con un día libre (festivo o descanso semanal) el disfrute se producirá a partir del primer día hábil siguiente al hecho causante, salvo en el permiso por fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja debidamente acreditada.

Lo anterior no aplicará en caso de suspensiones del contrato o vacaciones, no pudiendo diferirse el inicio del permiso a la finalización de estas situaciones.

e) 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.

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 esta situación será computable a efectos de antigüedad.

No obstante lo anterior y respecto del ejercicio del derecho de sufragio activo de los TCP y 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 no disfrutará de permiso dicho día, pero se le compensará con un día libre a cambio en otra fecha diferente, pudiendo ejercer los TCP su derecho a voto bien por correo o en el periodo en el que no tenga asignada actividad. La compañía pactará con los TCP afectados la fecha de disfrute de dicho día libre, siéndole programado, como máximo, en los siguientes 12 meses desde la fecha de las elecciones en función de las necesidades operativas. La solicitud del disfrute del día libre ha de realizarse, como muy tarde, 45 días desde el día del sufragio activo.

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.

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 37. *Permiso para el cuidado del lactante.*

Dadas las dificultades de conciliación del derecho de lactancia con la actividad aérea, se acuerda el siguiente régimen para el disfrute de este permiso por parte de los TCP, que se realizará mediante el disfrute acumulado en días libres adicionales, que podrá hacerse mes a mes hasta que el menor cumpla nueve meses, o de manera acumulada, a elección del Tripulante, de la siguiente manera:

- 2 días adicionales al mes en concepto de lactancia (cuidado del lactante), además de sus días libres mensuales,
- 18 días naturales seguidos de forma acumulada e ininterrumpida, una vez el TCP hubiera disfrutado del periodo de suspensión por nacimiento.

En defecto de solicitud expresa del Tripulante por el disfrute mensual, el mismo se disfrutará de forma acumulada.

Artículo 38. *Excedencias.*

38.1 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.

38.2 Excedencias por motivos familiares.

a) Cuidado del 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.

b) Cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de una duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. A los efectos de este artículo se considerará familiar a la pareja de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho.

c) Normas comunes.

Durante el primer año de disfrute de estas excedencias, el 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.

A los anteriores efectos, en caso de disfrute de la excedencia de manera fraccionada, el derecho a ésta se extenderá hasta alcanzar los 365 días de disfrute efectivo, iniciándose el cómputo a partir del inicio del primer periodo de disfrute.

Para el disfrute de estas excedencias es necesario que el trabajador lo solicite a la empresa con una antelación de 2 meses.

En el caso de que dos trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, y solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, la Compañía podría 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 los anteriores apartados, 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.

38.3 Excedencias voluntarias de 1 año con garantía de puesto y base.

A partir de la firma del convenio, el personal TCP que cuente 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.

Artículo 39. *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, es decir, sin reserva de puesto de trabajo y base.

La duración máxima de la suspensión del contrato será de seis meses y mínima de siete días ininterrumpidos.

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 orden de escalafón técnico de TCP (de más antiguo a más nuevo).

Artículo 40. *Escalafón.*

40.1 Escalafón técnico de TCP: El escalafón técnico incluirá a todo el colectivo 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 edad.

40.2 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 TCP que ejercen o ejercieron indefinidamente la función de Sobrecargo, como 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.

40.3 Ámbito de aplicación: Los diferentes escalafones regularán las siguientes materias:

Empleo: El escalafón técnico 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: Prevalecerán los TCP fijos por orden de antigüedad técnica, es decir, el mayor número de días trabajados en la empresa como TCP, 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.

No obstante lo anterior, con el objetivo de reducir los cambios de programación y mejorar la estabilidad del *roster*, como excepción a la anterior regulación, se podrán

programar TCP, con habilitación para volar como Sobrecargo, en función de criterios operativos (JC Flexible), sin seguir el orden de escalafón en los siguientes supuestos:

- a) En Imaginarias de Sobrecargo, con la finalidad de preservar los recursos disponibles de Sobrecargos.
- b) En un vuelo como Sobrecargo, con la finalidad de evitar la pérdida de la habilitación.

Para garantizar el uso correcto de esta herramienta, la programación deberá publicarse con los vuelos cubiertos por sobrecargos activos, a excepción de los supuestos afectados por el apartado b).

Los TCP afectados por lo dispuesto en los apartados a) y b) percibirán un plus de 25 euros por cada día que ejerzan funciones como Sobrecargos. Este plus no se devengará en caso de la programación de Imaginaria de Sobrecargo si ésta no llegara a activarse. En la referida cantidad está incluida la parte proporcional del Plus de Sobrecargo.

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.

40.4 Publicación del escalafón: La empresa facilitará al colectivo de TCP y al comité de empresa, los escalafones Técnico de TCP y Técnico de Sobrecargos cuya publicación se realizará dos veces al año, la primera el 15 de enero y la segunda el 15 de septiembre de cada año.

CAPÍTULO III

Programación, tiempos de descanso y definiciones

Sección 1.^a Programación, Patrones y Cambios

Artículo 41. Programación TCP.

41.1 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 TCP esquemas particulares cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

41.2 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 del colectivo TCP, siempre compatibles con los puntos anteriores.

41.3 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, en concreto por dos miembros por cada una de las partes firmantes y se reunirán trimestralmente (en los meses de enero, abril, julio y octubre, salvo que las partes acuerden otra fecha). 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 el colectivo 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.

Tras la firma del IV Convenio Colectivo, la comisión de programación, en las reuniones trimestrales acordadas, se analizará de manera específica el cumplimiento de los principios de programación definidos en el artículo 41.2 en cuanto al equilibrio y equidad de horas.

Artículo 42. *Patrones de programación.*

42.1 Tipos de patrón.

a) Patrón fijo.

El personal indefinido en bases de más de 2 aviones disfrutará de patrón fijo que implica la programación 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 42.2. 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.

Dicho personal, cuando acumule 96 meses de periodos de alta en la Compañía, realizando trabajos efectivos como TCP, podrán disfrutar de patrón fijo 5-3 5-4. 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.

b) Patron K-Pattern.

El personal con contrato indefinido ordinario en bases de 2 o menos aviones y el personal con contrato fijo discontinuo en todas las bases, disfrutará de patrón K-Pattern con las siguientes condiciones:

- Máximo 6 días de actividad aérea.
- Mínimo 2 días OFF continuados.
- Posibilidad de solicitar 3 días SROF mediante un sistema de pujas y *slots*, y 2 días libres (ROFF) mediante PBS en un mismo mes, y según la disponibilidad del tripulante (Ejemplo: si un TCP está al 50 % de reducción, solo se puede pedir 2 SROFF y 1 ROFF mediante PBS).
- En caso de que se asignen 3 días libres solicitados consecutivos, las restricciones previas no aplicarán.
- Mínimo 10 OFF/mes.

c) Patrón libre.

Para el personal con contrato temporal, se programarán nueve días libres mensuales, de los cuales cinco o su proporción según disponibilidad del TCP, 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.

Para el personal con contrato temporal que alcance 24 meses de periodos de alta en la Compañía, dispondrá de 110 días libres correspondientes a 11 meses por año natural completo de prestación de servicios, o la parte proporcional al tiempo trabajado.

42.2 Fiestas Navideñas.

La compañía garantizará que tres de los días libres correspondientes a los meses de diciembre o enero, que no son adicionales a los correspondientes a dichos meses, se programarán en uno de los siguientes periodos:

1. Del veintitrés al veinticinco de diciembre.
2. Del veinticuatro al veintiséis de diciembre.
3. Del treinta de diciembre al uno de enero.
4. Del treinta y uno de diciembre al dos de enero.
5. Del cuatro al seis de enero.
6. Del cinco al siete de enero.

42.3 Cambio patrón programación (cambio a patrón fijo, o cambio a patrón K-Pattern 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 pudiera 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. Para evitar que las características del K-Pattern sean modificadas, el TCP podrá manifestar expresamente su opción porque prevalezca la aplicación del K-Pattern frente a los libres unidos a las vacaciones, en cuyo caso los referidos días unidos a los periodos vacacionales serán reasignados en el mismo mes.

42.4 Patrón después de larga ausencia.

En aquellos casos en que, tras un periodo de baja de IT de larga duración o de Riesgo de embarazo, Maternidad y Riesgo de Lactancia, se requiera la realización de un curso OCCR/OCCRR o cualquier otro entrenamiento específico para mantener la habilitación, la empresa podrá cambiar la secuencia del patrón del TCP afectado, programándole el curso inmediatamente después de la finalización de dichas situaciones de ausencia, con independencia de la secuencia (libre o *duty*) que correspondería en ese momento, a fin de poder reintegrarle a la programación a la mayor brevedad posible.

Una vez reintegrado a la programación, volverá a restablecerse el patrón del tripulante.

Esta modificación del patrón no puede implicar bajo ningún concepto la pérdida de días libres, solo su reubicación en ese mes o, en caso de no poder ser, devolverlos en el siguiente.

42.5 Venta voluntaria del patrón fijo.

En aquellas bases en las que exista un Patrón Fijo de Programación, los Tripulantes podrán ceder su derecho al patrón fijo de manera anual.

El ofrecimiento se hará por el tripulante entre el 1 y el 30 de septiembre del año previo a aquel en el que se hará efectiva la renuncia y aplicará para todo el año para el que se vende el patrón, en concreto, desde el 10 de enero hasta el 9 de enero del año siguiente. Esta solicitud se realizará por los medios que la empresa establezca.

Excepcionalmente, para el año 2024 el ofrecimiento podrá realizarse por el tripulante a partir de la firma del Convenio y hasta el día 20 de noviembre de 2023, como máximo.

En aquellas bases en las que haya un cambio de flota que suponga la adquisición del Patrón Fijo, se abrirá un periodo excepcional para la venta voluntaria del mismo.

Dicha situación se mantendrá para años sucesivos, salvo manifestación en contra del tripulante con el mismo preaviso que su ofrecimiento o si hubiere un cambio en el número de aviones en la base que provoquen que el tripulante pase a tener un patrón distinto.

En compensación a la cesión temporal anual, la Compañía abonará al Tripulante las cantidades íntegras que a continuación se establecen mensualmente durante el año natural de cesión (desde enero a diciembre):

Patrón original	Nuevo patrón	Total mes – Euros
5-3-5-4	KPattern.	300
5-3	KPattern.	180

El pago se producirá a mes real y será el correspondiente al patrón que cede cada mes, por lo que sólo variará si durante el año en que el tripulante ha cedido el patrón cambiara del 5-3 al 5-3-5-4.

Si el Tripulante está acogido a una reducción de jornada o cualquier otro tipo de minoración del tiempo de trabajo, el importe se reducirá en la misma proporción.

Si durante el año para el que se realiza la cesión la base del tripulante disminuye en número de aviones a 1 o 2, con la consecuente pérdida del patrón fijo, mantendrá su derecho a la compensación por la venta del Patrón Fijo hasta el siguiente periodo de solicitud.

42.6 Compensación no disfrute patrón fijo.

Con efectos del 1 de enero de 2023, en aquellas bases de 1 o 2 aviones en las que se vuele con patrón libre se recibirá la siguiente compensación mensual, en función de su tipo de patrón, conforme al siguiente cuadro:

Patrón original	Nuevo patrón	Total mes - Euros
5-3-5-4	KPattern.	160
5-3	KPattern.	80

El anterior importe se reducirá proporcionalmente, en los casos de reducción de jornada o cualquier otro tipo de minoración del tiempo de trabajo.

No procederá el pago a los Tripulantes en situación de destacamento voluntario temporal, tanto ordinario como extraordinario, ni a todo aquel tripulante al que no le correspondiese el patrón fijo en función de lo establecido en el Convenio Colectivo.

No será acumulable con la venta del patrón fijo.

Artículo 43. *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 20 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.

43.1 Cambio de servicio en ejecución.

Se define como cambio en ejecución el 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.

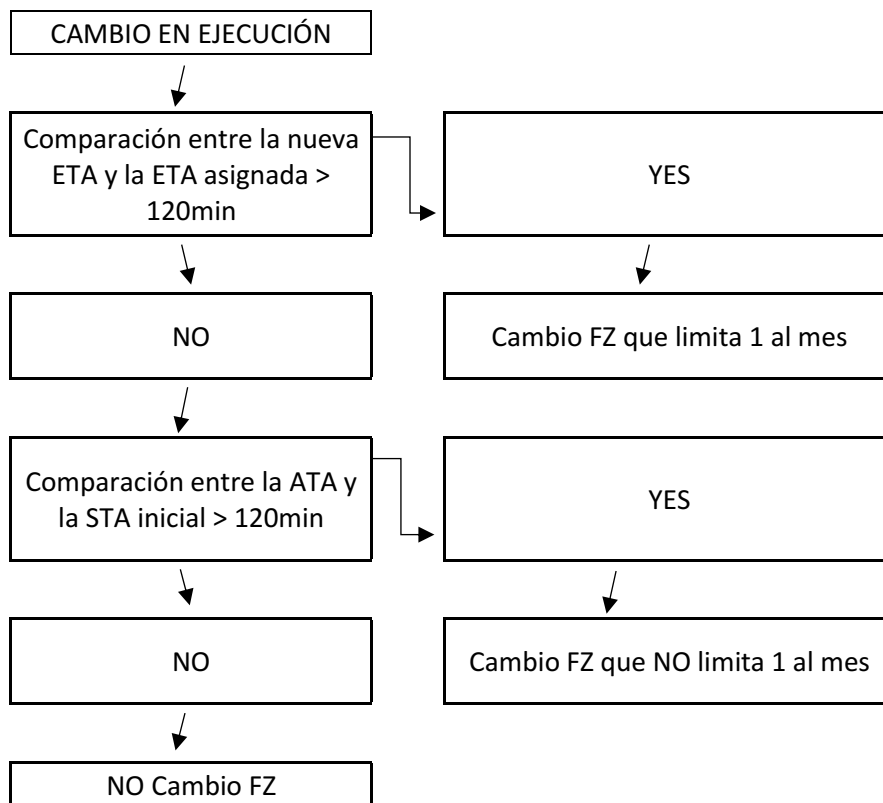
Si fuese necesario realizar más de un cambio en el mes, que suponga un retraso en la hora programada de llegada superior a 120 minutos, se podrá ofrecer al TCP la realización del vuelo que supone el cambio, siendo voluntaria su aceptación por parte del TCP. De aceptar el cambio voluntario, éste se compensará al mismo valor que el cambio forzoso, con un pago adicional por el importe indicado en la Tabla 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A bajo el concepto «Forzoso adicional».

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 estimada, se comparará el horario de llegada estimado que conste a la Compañía en el momento de la notificación del dicho cambio, con el horario de llegada que se asigna con el cambio, es decir, el estimado que conste a la Compañía en el momento de la notificación del dicho cambio.

Aun cuando la hora estimada de llegada del nuevo vuelo asignado (en el momento de la notificación), no supere en más de 120 minutos la hora de llegada estimada 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.



Los desvíos se considerarán como cambio en ejecución, aunque no computarán para el límite de un cambio en ejecución mensual los que se generen por:

- El desvío al alternativo, siempre que suponga más de dos horas en el aeropuerto de desvío o si la permanencia en el aeropuerto de desvío es menor de dos horas, pero el TCP presta servicios en el vuelo de regreso.
- Un cambio de servicio que supone un inicio en un aeropuerto distinto al programado, debido a un desvío a alternativo del sector anterior del avión.

43.2 Retraso de la hora de firma.

El retraso de la hora de firma sin cambio de servicio se notificará desde 120 hasta 60 minutos sobre la hora programada de firma, a excepción de las firmas programadas entre las 02:00lt y las 08:00lt, que se notificarán desde 90 hasta 60 minutos antes de la hora de firma inicialmente programada.

En la base de Barcelona la notificación del retraso de firma se realizará desde 120 a 75 minutos sobre la hora programada de firma, a excepción de las firmas programadas entre las 02:00lt y las 08:00lt que se notificarán desde 90 hasta 75 minutos sobre la hora programada de la firma.

Las notificaciones del retraso de firma se realizarán de forma activa.

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, en estos casos devengará la dieta que le hubiera correspondido.

43.3 Retribución por cambios de servicio en programación.

Con efectos del primer día del mes natural en el que se produzca la firma oficial del IV Convenio Colectivo de TCP y Oficinas, los cambios de servicio, que no sean en ejecución, se retribuirán conforme a las siguientes reglas:

- Del primer al tercer cambio mensual, no se devengará abono alguno.
- A partir del cuarto cambio mensual, se devengará el abono correspondiente según Anexo 4A de la tabla salarial.

A estos efectos, sólo se considerarán aquellos cambios que conlleven, simultáneamente, un cambio de número de vuelo y un adelanto de la hora de inicio de actividad o un retraso de la hora de fin de la actividad de más 60 minutos. No se remunerarán cambios en el ART ni en los *e-learning*.

Sólo devengarán abono los cambios de dichas características resultantes de la comparación de la programación inicial (publicada) con la ejecutada, una vez finalizado el mes, excluyéndose los siguientes:

- Los cambios en ejecución.
- Los cambios solicitados por el propio TCP.
- Los derivados de cambios personales tanto solicitados como aceptados por el propio TCP, por ejemplo, la permuta de actividades entre dos tripulantes.
- Los cambios que obedezcan a situaciones personales del mismo TCP, por ejemplo, enfermedad, permisos, licencias, actividad sindical, etc.

No se considerará, en ningún caso, cambio remunerado la asignación de cualquier actividad en un día franco, de reserva, o la activación de imaginaria.

43.4 Día sin cambios.

1. Día sin cambios.

El día sin cambios supone la posibilidad de que el TCP tenga derecho a NO aceptar un cambio en la programación de dicho día.

Este derecho no se podrá ejercer durante el periodo desde el 22 de diciembre al 9 de enero, ambos inclusive.

Este derecho sólo se podrá ejercer para 1 día por temporada (Summer/Winter).

2. Día sin cambios en programado.

En los cambios en programación que no sean en ejecución, el TCP deberá comunicar su voluntad de no aceptar el cambio con una antelación mínima de 24 horas, respecto al inicio de la actividad asignada previa al cambio, mediante correo electrónico, o cualquier otro sistema que se defina, al departamento correspondiente según periodo de afectación.

Se aceptará la petición si, con dicho cambio, no se supera el número máximo de 1 TCP, ya sea sobrecargo o TCP, que ya tenga asignado día sin cambios para ese día. Y en el caso de Barcelona, se aceptará la solicitud si, tratándose de un sobrecargo, con dicho cambio, no se supera el número máximo de 1 sobrecargo que ya tenga asignado un día sin cambios para ese día y, en el caso de TCP, no se supera el número máximo de 2 TCP.

3. Día sin cambios en ejecución.

En los cambios en ejecución, el TCP comunicará su voluntad de no aceptar el cambio por teléfono o vía ACARS a Crew Control.

Crew Control aceptará la petición si, con dicho cambio, no se supera el número máximo de 1 TCP, ya sea sobrecargo o TCP, que ya tenga asignado día sin cambios para ese día. Y en el caso de Barcelona, se aceptará la solicitud si, tratándose de un

sobrecargo, con dicho cambio, no se supera el número máximo de 1 sobrecargo que ya tenga asignado un día sin cambios para ese día y, en el caso de TCP, no se supera el número máximo de 2 TCP.

La Empresa enviará a mes vencido, a solicitud de la parte social un informe en que figuren las asignaciones de días sin cambios.

Artículo 44. *Compensación extensión de actividad.*

En caso de que se produzca una extensión del periodo máximo diario de actividad de vuelo, en las condiciones previstas en el Apartado 7.2.1.2 del MO, los TCP afectados percibirán el importe bruto establecido para este concepto en el Anexo 4A, por cada rotación en que tenga lugar.

Artículo 45. *Programación futuros padres.*

No se programarán líneas con pernocta a aquellos TCP que vayan a ser padres y así lo soliciten, durante el mes natural anterior a la fecha probable de parto (FPP) de la madre.

A fin de poder dar cumplimiento al anterior compromiso, el TCP deberá comunicar a la Empresa su próxima paternidad, 90 días antes de la fecha probable de parto (FPP), acreditando ésta última a través del certificado médico correspondiente.

Sección 2.^a Definiciones

Artículo 46. *Definiciones.*

46.1 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 TCP esquemas particulares, cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

46.2 Actividad laboral.

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

46.3 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.

46.4 Actividad aérea.

Periodo que comienza cuando el tripulante es requerido para el servicio, y no menos de 45min antes de la hora programada de despegue, incluyendo un sector o una serie de sectores, y finaliza cuando el avión se detiene completamente y se apagan los motores, al final del último sector en el que el tripulante actúa como miembro de la tripulación operativa.

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 20 minutos después de la notificación. En este caso, se 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.

46.5 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.

46.6 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.

46.7 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 veinte minutos después de la hora de calzos. La Empresa no dará avisos durante los periodos de descansos legales.

46.8 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.

46.9 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.

46.10 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).

46.11 Sector.

El trayecto comprendido entre un despegue y la toma subsiguiente.

46.12 Escala.

Lugar donde permanece temporalmente cada 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 le trasladará 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 4 horas, siendo éste el que tomará la decisión final.

46.13 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. Este desplazamiento podrá realizarse en cualquier medio de transporte que considere la compañía.

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

El tiempo empleado por cada TCP 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 período 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 período 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 período mínimo de descanso antes de efectuar dicho desplazamiento.

*Sección 3.^a Imaginaria, Día Franco y Día Libre*Artículo 47. *Imaginaria.*

47.1 Definición.

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 período de descanso. Cuando se lleva a cabo fuera del domicilio deberá disponerse de instalaciones adecuadas.

Para las Imaginarias aisladas 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 49.1.

El tiempo mínimo de notificación y de presentación será de 75 minutos en todas las bases, salvo en caso de pernocta, que deberá ser, como mínimo, de 120 minutos.

47.2 Pago imaginaria activada.

Con efectos del primer día del mes natural en el que se produzca la firma oficial del IV Convenio Colectivo de TCP y Oficinas, cuando se active una imaginaria el mismo día para el que se le asigne actividad al TCP, éste percibirá, además de la retribución que corresponda a la actividad realizada, el importe de la imaginaria que figura en el Anexo 4A. Este concepto se hará efectivo a partir de la nómina del mes siguiente al mes de la firma del Convenio Colectivo.

47.3 Pago imaginaria activada con vuelo cancelado.

Con efectos del primer día del mes natural en el que se produzca la firma oficial del IV Convenio Colectivo de TCP y Oficinas, 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 sea necesario atender vuelo o actividad alguna, se abonará el importe equivalente a una imaginaria más una dieta de vuelo.

Este concepto se hará efectivo a partir de la nómina del mes siguiente al mes de la firma del Convenio Colectivo.

47.4 Programación imaginaria.

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.

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.

Para las Imaginarias aisladas, cuando a un TCP que está de imaginaria se le programe con menos de 12 horas de antelación un servicio en línea, solo podrá programársele una noche fuera de base.

47.5 Bloque de imaginarias.

Con la finalidad de reducir los cambios de programación y mejorar la estabilidad del *roster*, se podrá incluir un bloque de hasta tres (3) Imaginarias en el mes, con las siguientes reglas:

- Los bloques de 3 imaginarias no podrán programarse combinados con una cuarta imaginaria domiciliaria ni en el aeropuerto en el mes.
- Serán de utilización preferente para activaciones que requieran una pernocta fuera del lugar donde el tripulante se encuentra en situación de imaginaria.
- La duración máxima de cada imaginaria será de 16 horas y deberá mediar un descanso no inferior a 12 horas entre las imaginarias programadas en un mismo bloque.
- La imaginaria finaliza cuando empieza la actividad asignada.
- El bloque será, como máximo, de 3 Imaginarias seguidas y se programarán un máximo de 1 bloque de 3 imaginarias de este tipo por mes, a excepción de que el tripulante manifieste preferencia de asignación, en cuyo caso este límite quedará sin efecto y podrá hacerse en *roster* publicado si fuese necesario.
- En caso de baja médica del TCP u otras causas imputables a éste, que acontecieran después de publicada la programación correspondiente y no se pudiera mantener el bloque de 3 días de imaginaria, se le podrá programar un nuevo bloque en el mismo mes.
- Dentro del bloque de imaginarias no se aplicará ninguna restricción de las establecidas para las imaginarias ni cambios de servicio, ni cambios de servicio con menos de 24h, para los días del bloque de imaginarias, pudiendo sufrir tantos cambios de programación dentro del bloque como fuese preciso, debiendo cumplir con las limitaciones de imaginaria aislada el último día del bloque. Estos cambios siempre deberán respetar las limitaciones FTL.

- La imaginaria del último día del bloque tendrá la misma consideración que una imaginaria aislada.
- El bloque deberá cambiarse al completo en caso de cambios personales.
- El importe que corresponde por cada uno de los días en Imaginaria del bloque será el reflejado en el Anexo 4A de la tabla salarial.
- Asimismo, el TCP, una vez haya iniciado efectivamente el bloque de imaginarias devengará el plus de imaginaria por cada uno de los días del bloque, independientemente de la actividad finalmente realizada, salvo que el cambio sea provocado por el mismo tripulante (Ejemplo: baja de IT).
- En caso de pernocta, el tiempo de notificación deberá ser, como mínimo, de 120 minutos, en lugar de los 75 habituales.

47.6 Imaginaria en el aeropuerto –ASBY–.

En aquellas bases en que sea necesario, se establecerá la imaginaria de aeropuerto (en adelante ASBY), con una duración máxima de 6 horas.

Dicha imaginaria se llevará a cabo siempre en instalaciones adecuadas.

A esos efectos, se considerará instalación adecuada un lugar tranquilo y confortable, no abierto al público con la posibilidad de controlar luz y temperatura, con mobiliario adecuado en el que las tripulaciones puedan dormir, con capacidad suficiente para acomodar a toda la tripulación al mismo tiempo y con acceso a comida y bebida.

El mobiliario adecuado para el alojamiento debe incluir un asiento que se recline hacia atrás al menos 45° con la vertical, un asiento con un ancho de al menos 20 pulgadas (50 cm) y con soporte para las piernas y los pies.

Asimismo, contará con wifi, televisión, *vending* y servicio de limpieza.

A esos mismos efectos, también se considerará instalación adecuada la acomodación del Tripulante en la habitación de un Hotel.

El tiempo que se esté de imaginaria de aeropuerto contará en su totalidad como actividad. Si la Imaginaria fuera activada, el tiempo de actividad aérea se iniciará en el momento de la firma.

Dado que la imaginaria se realizará desde el aeropuerto, el tiempo de presentación para este tipo de imaginaria, dependerá de la distancia de la acomodación con la sala de firmas, siendo de un mínimo de 10 minutos. En Barcelona, en el caso de que la imaginaria se realice en el hotel del puente aéreo, será de 20 min.

La imaginaria en el aeropuerto devengará los siguientes conceptos, con el importe previsto para los mismos en el Convenio Colectivo:

- ASBY no activado: Importe Imaginaria completa más la Dieta de vuelo.
- ASBY activado: Importe Imaginaria completa más la Dieta de vuelo, así como las horas de vuelo que correspondan a la actividad de vuelo asignada.

Artículo 48. *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.

Asimismo, 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.

En cualquiera de los dos supuestos, la actividad que corresponda 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.

Para Francos activados después de las 18 h L.T. del día anterior al Franco, la hora de presentación será a partir de las 12 h L.T.

Artículo 49. *Día libre.*

49.1 Definición y regulaciones.

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, incluyendo tareas post vuelo si las hubiere, del día previo al día libre, independientemente de la hora programada inicialmente, finalizara, en ejecución, a partir de las 00:00 (hora local) del día libre programado, el TCP tendrá derecho a que se le abonen las siguientes cantidades:

- Si la actividad, incluyendo tareas post vuelo si las hubiere, finaliza desde las 00:00 horas hasta las 00:59 horas locales se abonará el importe fijado en las Tablas del Anexo 4A (de 27,59 euros).

- Si la actividad, incluyendo tareas post vuelo si las hubiere, finaliza desde las 01:00 horas hasta las 01:59 horas locales se abonará el importe fijado en las Tablas del Anexo 4A (de 49,98 euros).

- Si la actividad, incluyendo tareas post vuelo si las hubiere, finaliza después de las 02:00 horas locales se abonará el importe fijado en las Tablas del Anexo 4A (de 68,15 euros).

No procederá devolución del día libre invadido, a excepción de la situación en la que la invasión del día libre genere la pernocta fuera de base del tripulante, en cuya situación adicionalmente se devolverá el día libre, siempre asignado junto a un bloque de días libres en el mes siguiente a publicar.

49.2 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).

49.3 Día libre adicional.

Con efectos de 1 de enero de 2024, los TCP que acumulen 216 meses de periodos de alta en la empresa, pasarán a disfrutar de un día libre adicional por mes, a programar a elección de la empresa, comprometiéndose ésta a que lo asignará junto a uno de los bloques de días libres, al inicio o al final del bloque, que tenga el TCP en el mes en cuestión y sin que el patrón del tripulante sufra ninguna modificación. Afectará a todos los TCP, con independencia de que tengan patrón fijo o Kpattern.

La asignación del día libre adicional se realizará a partir del día primero del segundo mes natural desde el mes en se cumplan los 216 meses. Así, por ejemplo, si los 216 meses se cumplen el día 20 de junio, el día libre adicional, se programará a partir del 1 de agosto.

Si el TCP no quiere disfrutar de este derecho, debe comunicarlo por escrito a la empresa.

49.4 Compra de días libres.

Durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre, semana santa y periodo navidad (entre el 22 de diciembre y el 9 de enero), todos los TCP de la Compañía tendrán la posibilidad de ofrecer un máximo de 1 día libre por quincena y sin posibilidad

de retractarse, para que se les asigne cualquier tipo de actividad, sin que proceda la devolución de éste.

El tripulante deberá notificar el ofrecimiento para cada mes y quincena comunicándolo con el sistema que la compañía defina.

La empresa podrá utilizar un máximo de 1 día libre por quincena que deberá ser el primero o el último del bloque de días libres, nunca el del medio.

Una vez publicada la programación, si la Compañía ha hecho uso de alguno de los días libres ofrecidos por el TCP, se abonará la siguiente compensación por cada uno de los días usados en la nómina siguiente al mes del libre cedido y trabajado:

- Sobrecargos: 200 euros/día.
- TCP: 160 euros/día.

El uso del día se notificará mediante la publicación de la programación.

Si a un TCP se le activa para operar como sobrecargo en un día libre cedido una Imaginaria de JC Flexible, el importe que le corresponderá será el de sobrecargo.

49.5 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.

Sección 4.^a Notificaciones y correo corporativo

Artículo 50. Notificación de cambios de servicio.

Se definen dos tipos de notificación:

– Notificación pasiva: se realizará mediante medios telemáticos no siendo obligatorio revisarlos en periodos sin actividad asignada, por lo que no rompen el descanso. No se requiere ninguna acción adicional por parte del tripulante y siempre se asegura que existan los descansos correspondientes.

– Notificación activa: Este tipo de comunicación debe realizarse en periodos de actividad, mediante llamada telefónica o ACARS. De forma excepcional, en caso de tener que usar este medio de notificación durante un periodo sin actividad asignada, se respetará el periodo de descanso previo al vuelo y los patrones de sueño (noche local). En caso de interrumpir el descanso previo al vuelo con una notificación activa, éste debe empezar de nuevo. La notificación activa para el retraso de firma realizada dentro de las franjas determinadas en el artículo 43.2, no romperán el descanso.

El tripulante estará obligado a revisar los cambios en la programación únicamente en periodos con actividad asignada.

Se garantizará el respeto al derecho a la desconexión digital.

Artículo 51. *Revisión del correo electrónico corporativo.*

Se acuerda para todos los TCP la obligación específica de revisar el correo electrónico corporativo, por sus propios medios, un mínimo de una vez cada tres días. Esta obligación no resultará exigible durante los periodos correspondientes a vacaciones, incapacidad temporal, permisos, días libres y días en reducción de jornada.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 52. *Estructura salarial.*

El Grupo Profesional TCP percibirá los siguientes conceptos salariales y extrasalariales según las Tablas Salariales que, incluidas en los Anexos 1A a 4A, forman parte integrante de este Convenio Colectivo:

a) Salario base, cuyo importe ha sido definido en la Tabla 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A.

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 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A, 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 53.

d) Sectores en el importe previsto por la Tabla 1 de los respectivos Anexos 1A a 3A.

e) Plus horas de vuelo.

Es una cantidad fija, según el nivel ostentado, y se devengará multiplicada por el número de horas de vuelo mensual que realice el Tripulante.

A estos efectos, se define como hora de vuelo el tiempo de bloque comercial establecido por la Compañía para cada sector. El importe por hora de vuelo es el especificado en la Tabla 1 del Anexo 4A.

Con efectos del primer día del mes natural en el que se produzca la firma oficial del IV Convenio Colectivo de TCP y Oficinas, se modificará el sistema de pago que pasará de realizarse por sectores a un sistema de pago por horas de vuelo que se hará efectivo a partir de la nómina del mes siguiente al mes de la firma del Convenio Colectivo.

f) Imaginarias, según definición del artículo 47.1 y en los importes previstos en la Tabla 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A.

g) Comisión venta de *catering* a bordo del avión definida en el artículo 54.

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 2 de los respectivos Anexos 1A a 4A. 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 2 de los respectivos Anexos 1A a 4A, 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 se pernocte fuera de su base, cada TCP devengará las dietas con pernoctas establecidas en la Tabla 2 de los respectivos Anexos 1A a 4A, según las siguientes reglas:

- Caso 1: Cuando 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 2. de los respectivos Anexos 1A a 4A.

h.4) Dieta de formación con Pernocta nacional para cursos: Quienes 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 2 de los respectivos Anexos 1A a 4A.

h.5) Dieta de formación con Pernocta internacional para cursos: El personal TCP que sea convocado por la empresa para realización de un curso y que tenga que pernoctar fuera de su base y del país, percibirá el importe que consta como «Dieta de Formación con Pernocta Internac.» en la Tabla 2 de los respectivos Anexos 1A a 4A.

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 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A. 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 46.13 y cuyo importe (por horas) se establece en la Tabla 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A. 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 primer día del mes natural en que se produzca la firma oficial del IV Convenio Colectivo de TCP y Oficinas, esta compensación se hará efectiva a partir del primer posicional, con la compensación que se define en la tabla salarial a 4 €/hora. Este concepto se hará efectivo a partir de la nómina del mes siguiente al mes de la firma del Convenio Colectivo.

k) *E-learning*, tiempo establecido por la Compañía para la realización de la formación *online* obligatoria. Con efectos de 1 de enero de 2022 se pagarán todos los *e-learning*s que se programen al TCP a lo largo del año, al precio reflejado en la Tabla Salarial de 4,5 euros/hora por cada *e-learning* programado.

l) Nocturnidad. Se abonará a cada TCP que realice, como parte de la tripulación, un vuelo de 4 horas o más de actividad dentro de la franja de las 22 h-6 h 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 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A y es un importe por sector.

m) Pernocta nacional para *meeting*: El personal TCP que sea convocado por la empresa para realización de un «*meeting*» y que tengan que pernoctar fuera de su base, percibirá 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 2 de los respectivos Anexos 1A a 4A.

n) Saltos de inspección: Se considera «saltos de inspección» aquel sector en el que el personal TCP, 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 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A.

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 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A.

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 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A.

p) Plus Festivo: Con efectos de 1 de enero de 2022 se incluirá el pago de 42 euros/día para aquellos TCP que realicen actividad en vuelo, los siguientes días festivos nacionales.

- 1 enero, Año Nuevo.
- 6 de enero, Epifanía del Señor.
- Viernes Santo.
- 1 de mayo, Día del Trabajo.
- 15 de agosto, Asunción de la Virgen.
- 12 de octubre, Día de la Hispanidad.
- 1 de noviembre, Día de Todos los Santos.
- 6 de diciembre, Día de la Constitución.
- 8 de diciembre, La Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre, Navidad.

Adicionalmente se devengará el mismo importe en los siguientes días (no festivos nacionales):

- 24 diciembre, Nochebuena.
- 31 diciembre, Nochevieja.

Artículo 53. *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 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A del Convenio.

Artículo 54. *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 cada TCP.

Artículo 55. *Promoción económica.*

55.1 Toda persona trabajadora, en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica.

55.2 En el colectivo de TCP, esta promoción económica tendrá lugar mediante el acceso a los niveles retributivos superiores, fijados en la Tabla 1 de los respectivos Anexos 1A a 4A, 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.

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.

Nivel 2: El personal TCP que tenga reconocido el nivel 2, promocionará al nivel 1 una vez hayan transcurrido 3 años de permanencia en el citado nivel 2.

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.

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.

Con efectos del primer día del mes natural en que se produzca la firma oficial del IV Convenio Colectivo de TCP y Oficinas, se crea un nivel adicional, el Nivel 1C.

El tiempo de permanencia mínima requerida en el nivel anterior, Nivel 1B, será de 5 años.

La progresión al nuevo Nivel 1C, se producirá, en su caso, a partir del primer día del mes natural en que se produzca la firma oficial del IV Convenio Colectivo de TCP y Oficinas, computándose, a esos efectos, el tiempo de permanencia en el Nivel 1 B, antes de dicha fecha.

Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2024, el tiempo de permanencia en el Nivel 4 para progresar al Nivel 3 pasará de 2 años a 4 años.

Se incluyen, a continuación, las tablas resumen de la progresión durante la vigencia del Convenio:

– Niveles y progresión desde 1 de enero 2020 a día 1 mes firma de Convenio.

Niveles	Nivel 4	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 1A	Nivel 1B
Años permanencia.	2	3	3	2	2	–

– Niveles y progresión desde día 1 mes firma de Convenio a 31 de diciembre de 2023.

Niveles	Nivel 4	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 1A	Nivel 1B	Nivel 1C
Años permanencia.	2	3	3	2	2	5	–

– Niveles y progresión desde 1 de enero 2024.

Niveles	Nivel 4	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 1A	Nivel 1B	Nivel 1C
Años permanencia.	4	3	3	2	2	5	–

Artículo 56. *Revisión salarial.*

No habrá revisión salarial para el año 2020.

La revisión salarial del año 2021 quedó efectuada mediante los acuerdos de 28 de julio de 2022 con los representantes sindicales de STAVLA y el 5 de agosto de 2020 con los representantes sindicales de CCOO, en los siguientes términos:

– En el año 2022 se procedió a un pago único y no consolidable al colectivo de TCP, equivalente al 6,5 % sobre los conceptos salariales fijos al 31 de diciembre del 2021 y de los variables realmente percibidos por dicho colectivo en el año 2021. Dicho pago fue realizado en la nómina del mes de agosto de 2022.

– Adicionalmente, se acordó la consolidación del incremento de dicho 6,5 % en las tablas salariales del colectivo de TCP correspondientes al año 2022, procediéndose al abono de los atrasos correspondientes a los meses transcurridos desde enero hasta agosto de 2022, en la nómina del mes de septiembre de 2022.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia pactada del Convenio, es decir, 2022, 2023, 2024 y 2025, con efectos de 1 de enero de cada uno de ellos, se acuerda una revisión salarial conforme al siguiente esquema:

56.1 Incremento consolidado.

– Para el año 2022, la revisión salarial consolidada será de un 4,5 %, plasmada en la correspondiente tabla salarial (Anexo 2.A), conforme se regula en el artículo 56.3. Adicionalmente, se ha aplicado un incremento del 1,2 % de la masa salarial en diferentes medidas de mejora de las condiciones laborales.

– Para los años, 2023, 2024 y 2025, con efectos 1 de enero de cada año, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado de acuerdo con la siguiente escala referenciada al margen de EBIT, medido como el porcentaje que representa el EBIT sobre el total de ingresos de Vueling en el año y a la evolución del IPC también en ese año conforme a la siguiente escala:

Incremento consolidado

EBIT	IPC		
	Mínimo		Máximo
≤ 0 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
> 0 % - 7 %	1,00 %	IPC - 1	3,00 %
> 7 % - 10 %	1,50 %	IPC	4,00 %
> 10 %	2,00 %	IPC	4,00 %

De acuerdo con la tabla de incrementos consolidados, el incremento correspondiente al año 2023 será de, al menos, un 3 %.

Para una mejor comprensión de la tabla anterior y del modelo de los incrementos consolidados, a continuación, se detalla el funcionamiento:

- Si el margen de EBIT es menor o igual a 0 % no se hará ninguna regularización.
- Si el margen de EBIT es mayor a 0 % y hasta un 7 % el incremento consolidado será de un mínimo de un 1 %, y en caso de que el IPC sea superior, se regularizará hasta un máximo del IPC menos 1 punto y con un máximo de un 3 %.
- Si el margen de EBIT es mayor a 7 % y hasta un 10 % el incremento consolidado será de un mínimo de un 1,50 %, y en caso de que el IPC sea superior, se regularizará el IPC hasta un máximo de un 4 %.
- Si el margen de EBIT es mayor a 10 % el incremento consolidado será de un mínimo de un 2 %, y en caso de que el IPC sea superior, se regularizará el IPC hasta un máximo de un 4 %.

Las revisiones salariales que, en su caso, corresponda realizar, se aplicarán respecto de todos los conceptos fijos y variables de acuerdo con el modelo que se pacte entre las partes.

La actualización de las Tablas se llevará a cabo en el mes de marzo de cada año, una vez cerradas oficialmente las cuentas de la Compañía del año anterior, regularizando los atrasos correspondientes con fecha de efectos de 1 de enero. No obstante, respecto al año 2023, se acuerda incluir el incremento del 3 % en las tablas salariales a partir del momento de la firma del nuevo convenio. Igualmente, si al cierre del año, el incremento resultante de aplicar la tabla de incremento consolidado resultase mayor del 3 %, en el mes de marzo del año 2024, se ajustará la diferencia en los salarios y las tablas regularizando los atrasos correspondientes con fecha de efectos de 1 de enero del 2023.

No obstante lo anterior, no procederá abono alguno de atrasos por la regularización del incremento consolidado correspondiente al año 2021 en tanto que la regularización se produjo en virtud de los acuerdos alcanzados con STAVLA y CCOO, referidos anteriormente.

56.2 Pago no consolidado.

– El pago no consolidado para el año 2021 será el que resulte de la aplicación del Bonus regulado en el artículo 36 del III Convenio Colectivo y modificado mediante acuerdo de fecha 30 de marzo de 2021 y ya abonado en la nómina del mes de marzo de 2022.

– El pago no consolidado para el año 2022 será del 0,8 % sobre el salario fijo y las variables realmente percibidos durante el año.

– El pago no consolidado para los años 2023 a 2025 se llevará a cabo según siguiente escala referenciada al margen de EBIT, medido como el porcentaje que representa el EBIT sobre el total de ingresos de Vueling en cada uno de los años conforme al siguiente esquema:

EBIT	Incremento no consolidado
≤ 0 %	0,00 %
> 0 % - 7 %	0,50 %
> 7 % - 10 %	1,00 %
> 10 %	1,50 %

El pago no consolidado que, en su caso, corresponda realizar, se calculará sobre los salarios percibidos durante el año. El pago no consolidable se llevará a efecto, asimismo, una vez cerradas las cuentas de la Compañía del año anterior, en el mes de marzo del año correspondiente, abonándose en un pago único.

El pago no consolidado sustituye al anterior sistema de Bonus regulado en el artículo 36 del III Convenio Colectivo a partir de 1 de enero de 2022, aunque su pago se efectuará una vez firmado el presente Convenio.

56.3 Tablas salariales.

En el Anexo 1.A, se incluye la Tabla Salarial del colectivo TCP, correspondiente al año 2021.

En el Anexo 2.A, se incluye la Tabla Salarial del colectivo TCP, correspondiente al año 2022, en la que está plasmada la revisión salarial consolidada para dicho año.

En el Anexo 3.A, se incluye la Tabla Salarial del colectivo TCP, correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y hasta el último día del mes natural anterior al mes en el que se produzca la firma oficial del IV Convenio Colectivo de TCP y Oficinas (30 de septiembre de 2023), en la que está plasmada la revisión salarial consolidada para dicho período.

En el Anexo 4.A, se incluye la Tabla Salarial del colectivo TCP, en la que está plasmada la revisión salarial consolidada a partir del primer día del mes natural en el que se produzca la firma oficial del IV Convenio Colectivo de TCP y Oficinas (1 de octubre de 2023) y con efectos desde dicha fecha.

CAPÍTULO V

Comidas y otros beneficios

Artículo 57. 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 de vuelo un mínimo de 30 minutos durante el periodo desde las 06:00 a las 10:00 hora local, le corresponderá un desayuno.
- Si el TCP está en actividad de vuelo un mínimo de 30 minutos durante el periodo desde las 13:00 a las 15:00 hora local, le corresponderá una comida.
- Si el TCP está en actividad de vuelo un mínimo de 30 minutos durante el periodo desde las 20:00 a las 22:30 hora local, le corresponderá una cena.
- Si el TCP está en actividad de vuelo un mínimo de 30 minutos durante el periodo desde las 00:00 a las 05:00 hora local, le corresponderá un refrigerio nocturno.

Las referidas franjas y el requisito de actividad de vuelo de un mínimo de 30 minutos, serán aplicables en ejecución. En programado y referente a la carga de comida, únicamente aplicará el requisito de 30 minutos de actividad de vuelo, siempre que este requisito sea aplicable a la Tripulación Técnica.

En el caso que, por alguna incidencia operativa con el proveedor, la compañía no pueda suministrar comida correspondiente a bordo, el TCP tendrá derecho a efectuar la comida correspondiente en tierra, con un límite de 15 euros. En cualquier caso, el derecho a efectuar la comida correspondiente no suministrada se extenderá en una franja de 12 h desde la finalización de la actividad de vuelo.

Política de tickets de gasto:

- Se podrá pasar un ticket de gasto de un supermercado siempre y cuando este no contenga productos no alimentarios.
- Se aceptará un único ticket no duplicado que refleje correctamente la hora, día y lugar del gasto efectuado.
- Se aceptará ticket si correspondiendo comida caliente el horno está inoperativo.
- Se aceptará ticket a aquellos tripulantes posicionados en franjas de comida a los que por incidencias operativas no se le cargue comida a bordo.
- No se aceptará ticket por falta parcial de comida en elementos no principales como por ejemplo pan, fruta y yogurt.

En general las comidas incluirán los siguientes productos:

- Desayuno: 1 pieza de fruta o equivalente, 1 yogurt o equivalente y 1 sándwich o equivalente.
- Comida o cena: 1.º plato (ensalada o equivalente), 2.º plato (caliente), postre, pan.
- Refrigerio nocturno: *Snack* frío, sándwich o equivalente y yogur o pieza de fruta.

Se podrá acordar con la representación social una posible carga de 2.º plato de comida fría, que no requiera ser calentado, para la comida/cena.

Bebidas: para todas las rotaciones se incluirán, 2 litros de agua por tripulante y bebidas calientes (como por ejemplo café, té, cappuccino, chocolate caliente, etc.).

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. 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.

Tercera parte: Regulación de condiciones específicas del colectivo de oficinas

CAPÍTULO I

Definición grupo profesional y contratación**Artículo 58. Grupo profesional de Personal de Oficina.**

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

a) Nivel 4. 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.

b) Nivel 5. Técnicos: Trabajos de actuación autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudadas por otras personas trabajadoras. 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) Nivel 6. Administrativos: Conformado por aquellas personas trabajadoras 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 terceras personas.

Artículo 59. Contratación.

La Compañía podrá celebrar cualquier tipo de contrato previsto en la legislación vigente en cada momento y en los términos establecidos por ésta, tales como contratos por tiempo indefinido (ordinarios o fijos discontinuos) o por una duración determinada, así como contratos formativos, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo.

Artículo 60. Comisión de empleo y de seguimiento del desarrollo profesional.

Ambas Partes se comprometen a crear una Comisión cuyo fin será analizar la casuística actual de la carrera profesional del colectivo de oficinas dentro de convenio, con el objetivo de promover y fomentar su desarrollo dentro de la Compañía, considerando las competencias de dicho colectivo, así como las oportunidades de desarrollo que pueda ofrecer la organización.

Esta Comisión estará integrada por 8 personas, 4 en representación de la empresa y 2 personas por cada uno de los sindicatos firmantes.

En el seno de la Comisión, se abordarán todos los cambios (horizontales y verticales), todas las promociones internas que se produzcan, así como la evaluación del volumen de empleo fijo/temporal y las modalidades de contratación utilizadas en *Staff* (oficinas) de las categorías incluidas en el convenio.

La Comisión se reunirá trimestralmente a fin de debatir y analizar dichos temas, sin perjuicio que se podrán convocar reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de los miembros de la Comisión.

CAPÍTULO II

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 61. *Jornada de trabajo.*

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:

- 1.760 horas de trabajo efectivo, para todo el personal de oficina, desde la fecha de entrada en vigor del Convenio hasta el año 2023.
- 1.752 horas de trabajo efectivo para el personal de oficina que no trabaja a turnos para el año 2024 y los siguientes de vigencia del convenio.
- 1.736 horas de trabajo efectivo para el personal de oficina trabajando a turnos para el año 2024 y los siguientes de vigencia del convenio.

Respecto al personal de oficina que no trabaja a turnos, en los años en que se produzca exceso de jornada, la parte empresarial y la parte social se reunirán con una antelación mínima de 3 meses al inicio del año natural (o en su defecto, cuando se publiquen los festivos aplicables para el año siguiente) con el fin de determinar cómo se compensará este exceso de jornada, a fin de no sobrepasar las horas de jornada anual.

Existirá jornada intensiva desde el 1 de julio al 31 de agosto. Durante este periodo, si por razones operativas o de negocio fuera necesario, existirá flexibilidad para modular el disfrute de la jornada intensiva en otro periodo en los términos en los que se negocie con la representación colectiva.

Artículo 62. *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 este artículo. Su realización tendrá carácter voluntario para el trabajador.

En caso de horas extraordinarias por fuerza mayor, 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 las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora.

Artículo 63. Vacaciones.

63.1 El período de vacaciones anuales retribuidas para el personal de oficina será de 25 días laborables durante toda la vigencia del Convenio.

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.

63.2 Empleados trabajando a turnos.

La asignación de las vacaciones anuales para los equipos de más de 10 empleados tendrá visibilidad anual de sus libres para permitir un sistema de vacaciones de días laborables que se pueda encajar entre los días OFF del patrón. Los tres días OFF precedentes a las vacaciones y los tres días OFF posteriores no podrán ser movidos una vez confirmadas las vacaciones.

Para los equipos de 10 o menos personas el sistema de vacaciones se adaptará a la visibilidad trimestral de los días libres, garantizándose dos días antes del bloque asignado y dos días después.

Sin perjuicio de aquellos equipos de menos de 10 que ya estén disfrutando de más de 2 días libres entre bloques de vacaciones.

En todos los casos, los días OFF se ajustarán si fuese necesario (aunque haya que romper patrón) para que las horas trabajadas se ajusten a las acordadas en convenio.

Para los departamentos que actualmente tengan un sistema de XOFF implementado (sistema por el que se unen en un patrón diferente al habitual varios días en el período navideño) que suponga alguna variación sobre de este sistema de vacaciones definido en este punto, se permitirá mantener el proceso actual.

63.3 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, la persona trabajadora 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 64. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, 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) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta

de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Dos días por el fallecimiento o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días más (siendo por tanto un total de 4 días).

En caso de que el fallecimiento sea de hijo, cónyuge o pareja debidamente acreditada, se concederán 15 días naturales de permiso.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

El disfrute de los permisos anteriores deberá producirse con inmediatez al hecho causante, salvo en el permiso por internamiento clínico en que podrá disfrutarse mientras se mantenga el ingreso hospitalario o en el permiso por fallecimiento, en el que la persona trabajadora podrá elegir disfrutar la licencia en las fechas coincidentes con el fallecimiento, el entierro o el funeral del familiar.

No obstante lo anterior, en caso de que el primer día de disfrute del permiso coincida con un día libre (festivo o descanso semanal) el disfrute se producirá a partir del primer día hábil siguiente al hecho causante.

Lo anterior no aplicará en caso de suspensiones del contrato o vacaciones, no pudiendo diferirse el inicio del permiso a la finalización de estas situaciones.

e) 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.

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 esta situación será computable a efectos de antigüedad.

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.

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 65. *Suspensión por nacimiento de hijo.*

El nacimiento de un hijo otorga el derecho al progenitor, distinto de la madre biológica, a suspender su contrato de trabajo durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

El disfrute de esta suspensión del contrato no requerirá preaviso alguno cuando el disfrute de este se realice de manera total y continuada tras el parto. No obstante, y a pesar de la dificultad de cerrar una fecha real con antelación, se informará a la Compañía sobre la previsión de dicho disfrute, con un mínimo de 2 meses de antelación, respecto de la fecha prevista para el parto.

En caso de que la persona trabajadora decida disfrutar las semanas siguientes, a las que obligatoriamente ha de disfrutar después del parto, de manera discontinua, deberá preavisarlo con 15 días de antelación.

El disfrute a tiempo parcial requerirá el acuerdo previo entre la Empresa y la persona trabajadora.

Artículo 66. *Permiso para el cuidado del lactante.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Teniendo en cuenta la jornada anual prevista en el Convenio para una persona trabajadora a tiempo completo, en caso de opción por la referida acumulación, ésta tendrá una duración de tres semanas cuyo disfrute se producirá inmediatamente después de la suspensión por nacimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 67. *Reducciones de jornada.*

67.1 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 del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho 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 veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En todo lo no previsto por este Convenio en materia de reducción de jornada, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

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.

67.2 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.

Artículo 68. *Excedencias.*

68.1 Excedencia forzosa.

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.

68.2 Excedencias por motivos familiares.

a) Cuidado del 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.

b) Cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de una duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. A los efectos de este artículo se considerará familiar a la pareja de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho.

c) Normas comunes.

Durante el primer año de disfrute de estas excedencias, el personal del colectivo de oficinas tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

A los anteriores efectos, en caso de disfrute de la excedencia de manera fraccionada, el derecho a ésta se extenderá hasta alcanzar los 365 días de disfrute efectivo, iniciándose el cómputo a partir del inicio del primer periodo de disfrute.

Para el disfrute de estas excedencias es necesario que el trabajador lo solicite a la empresa con una antelación de 2 meses.

En el caso de que dos trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, y solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, la Compañía podría limitar su ejercicio simultáneo.

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 los anteriores apartados, 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.

68.3 Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito al empresario su solicitud de excedencia voluntaria con un preaviso de 45 días naturales desde la fecha de inicio de la excedencia voluntaria.

68.4 Excedencia voluntaria con reserva de puesto para Nivel 6 (Administrativo).

En aras a favorecer la formación, el personal de oficinas, cuyo grupo profesional sea el de Nivel 6 (administrativo), 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.

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.

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

Artículo 69. *Preaviso en caso de baja voluntaria.*

La persona trabajadora que desee cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con treinta días naturales de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso, perderá la parte proporcional de salario por los días no preavisados.

CAPÍTULO III**Organización del trabajo****Artículo 70. *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 71. *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 2 de los Anexos 1B a 3B, que será un suplemento sobre el valor de la hora ordinaria y por cada hora trabajada.

Artículo 72. *Complemento trabajo a turnos para el personal de oficina.*

El personal de oficina que preste servicios en régimen de turnos, percibirá un complemento mensual por el importe indicado en la Tabla 2 de los Anexos 1B a 3B, siempre y cuando realicen de forma efectiva la rotación de los turnos a jornada completa. Si se realiza una jornada inferior se abonará la parte proporcional que corresponda.

Artículo 73. *Turnos con jornadas superiores a 9 horas.*

Ambas partes acuerdan que se podrán realizar jornadas superiores a 9 horas en los departamentos que trabajen a turnos.

Para aquellos departamentos que a la firma de este acuerdo ya tienen este tipo de jornadas será requisito imprescindible, un análisis por parte del equipo de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

Para instaurar este tipo de jornadas en otros departamentos se planteará a los trabajadores afectados y deberá acordarse con la comisión de seguimiento.

Si algún empleado actualmente asignado a un turno de más de 9 horas quisiera pasar a hacer jornadas inferiores a 9 horas, tendrá preferencia a la reubicación en posibles vacantes que surjan y para las que cumpla el perfil. Para el seguimiento de estos casos se preguntará a los empleados a turnos de más de 9 horas quién quiere pasar a jornadas inferiores a 9 horas y se les informará de todas las posibilidades que

surjan haciéndose un seguimiento del ofrecimiento y el resultado en la Comisión de seguimiento.

Artículo 74. *Publicación de las programaciones y cambios para el personal a turnos.*

74.1 Programaciones.

A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores a turnos, para los equipos de más de 10 personas se publicarán los días libres de todo el año natural antes del inicio del año estableciendo para ello un sistema de patrones fijos, que consiste en la programación de una secuencia fija de días de trabajo y días libres.

Para los equipos de 10 o menos personas, que tendrán patrón libre, se publicarán trimestralmente los días libres antes del inicio del trimestre.

Se adaptará el sistema de petición de vacaciones a ello para dar visibilidad al empleado.

La empresa se compromete a debatir los patrones específicos que se realizarán en cada área en la negociación del siguiente Convenio Colectivo. Estos patrones serán negociados y, en su caso, incluidos en el nuevo Convenio Colectivo.

La programación definitiva de los turnos de cada mes se publicará como muy tarde el día 15 del mes anterior. Ello sin perjuicio de las áreas/departamentos en las que ya se está publicando de forma anual o trimestral, cuya programación se mantendrá en el formato que se viene aplicando hasta la fecha.

74.2 Cambios.

Los cambios de programación podrán ser de días libres o de turno.

Los trabajadores serán informados individualmente y por escrito de los cambios de turno, indicando la fecha y hora en la que se producirá el nuevo turno.

Todos los cambios de programación con 5 o más días de antelación deberán realizarse acorde a la normativa de aplicación vigente y se distribuirán de forma equitativa entre los miembros de los equipos, con excepción de aquellos casos en que los que el empleado se ofrezca voluntariamente al cambio en cuyo caso gozará de prioridad.

Los cambios de turno y los cambios de días libres con menos de 5 días de antelación se producirán como consecuencia de situaciones sobrevenidas tales como bajas médicas y/o cualquiera otra necesidad urgente operacional. Para la aplicación de estos cambios de turno y cambios de días libres será necesario que en todo caso sean aceptados previamente y de forma voluntaria por parte del empleado. Estos cambios, en caso de ser aceptados voluntariamente por el empleado y únicamente para los que estén dentro del rango de menos de 5 días, estarán remunerados atendiendo a los siguientes parámetros:

1. Compensación por los cambios de turno:

– Para los tres primeros cambios producidos en el mes: 25 euros brutos por día cambiado.

– Para los cambios cuarto y quinto producidos en el mes: 50 euros brutos por día cambiado.

– Para todos los cambios de turno que se produzcan en adelante, durante el mes: 75 euros brutos por día cambiado.

2. Compensación por los cambios de días libres:

Estos cambios serán tratados como horas extras con las compensaciones en tiempo de descanso o retribución económica establecidas en virtud del Convenio Colectivo. Sin embargo, el cuarto cambio de día libre y siguientes producidos durante el mes, el empleado percibirá 50 euros brutos adicionales por día cambiado. Todos estos cambios deben estar en el rango de menos de 5 días de antelación para ser considerados.

El control de dichos cambios realizados por la empresa, serán comunicados de forma detallada y con carácter mensual a la Comisión de seguimiento.

74.3 Peticiones adicionales.

Los cambios solicitados entre los trabajadores serán revisados y en su caso aprobados por la compañía siempre y cuando cumplan con la legalidad vigente y sean compatibles con las necesidades operativas.

Limitaciones de días de trabajo consecutivos:

Jornada	Máx. días programados	Máx. días con el visto bueno del empleado
< 9 horas	7	9
Entre 9 y 10 h	6	8
11 h	5	6
12 h	4	5

74.4 Días OFF/libres mínimos según patrón y jornada:

Turnos con patrón de 6 o 7 días consecutivos de menos de 9 horas, la empresa programa 3 días OFF mínimo. En caso de cambios voluntarios solicitados por el empleado podrá no tenerse en cuenta esta restricción siempre respetando las disposiciones legales vigentes y lo acordado en Convenio Colectivo de aplicación.

Turnos con patrón 3 y 4 días consecutivos con más de 9h por jornada, se tiene que programar un mínimo de 3 y 4 días libres entre turnos respectivamente. En caso de cambios voluntarios solicitados por el empleado podrá no tenerse en cuenta esta restricción siempre respetando las disposiciones legales vigentes y lo acordado en Convenio Colectivo de aplicación.

Artículo 75. *Comisión de seguimiento.*

Se acuerda crear una Comisión de seguimiento formada por 2 representantes de la empresa y 1 delegado de cada uno de los sindicatos que representa al colectivo de Staff, de modo que cada delegado pueda ir asistido por un asesor. Dicha Comisión se reunirá a requerimiento de las partes comprometiéndose a reunirse en un plazo máximo de 2 semanas desde que se produzca el requerimiento.

Entre las funciones de la comisión de seguimiento estarán las siguientes:

Control y seguimiento del análisis de riesgos laborales y PRL respecto algunas posiciones de trabajo.

Control y seguimiento de las asignaciones de vacaciones y XOFF de acuerdo a las puntuaciones y el orden que establezcan dichos puntos.

Control y seguimiento de los cambios e intercambios solicitados por la empresa a los trabajadores con más y menos de 5 días de preaviso.

Control y seguimiento en lo que este acuerdo respecta.

Cualquier otro tema relacionado con turnos.

Artículo 76. *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 2 de los Anexos 1B a 3B (importe por hora de guardia), salvo aquellos trabajadores que, con anterioridad a la firma del presente Convenio, estén percibiendo una cantidad superior.

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.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 77. *Estructura salarial.*

El Grupo Profesional del Personal de Oficina, percibirá los siguientes conceptos salariales o extrasalariales, según las Tablas 1 y 2 que, incluidas en los Anexos 1B a 3B forman parte integrante de este Convenio Colectivo:

- a) Salario base, cuyo importe ha sido definido en la Tabla 1, de los respectivos Anexos 1B a 3B.
- 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 1, de los respectivos Anexos 1B a 3B, 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 (Bonus), atendiendo a las políticas sobre retribución establecidas por la Compañía, en la que se determina anualmente, asimismo, los objetivos a cumplir.
- d) Plus transporte: 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 2 de los Anexos 1B a 3B, bajo el concepto «Transporte».
- e) Plus de trabajo nocturno: En los términos definidos en el artículo 71.
- f) Plus de trabajo a turnos: En los términos definidos en el artículo 72.
- g) Plus de guardias: En los términos definidos en el artículo 76.
- h) Plus festivo: Lo percibirá el personal a turnos que tenga programado el inicio de su turno en su calendario en día festivo. El importe viene establecido en la Tabla 2 de los Anexos 1B a 3B.

Con efectos de la firma del IV Convenio Colectivo, también devengará dicho plus festivo el personal que realice turno en vigilia de festivo y dicho turno invada el día festivo en un 50 % o más de la jornada laboral de dicho trabajador; siempre y cuando no tenga programado turno en el día festivo consecutivo al último turno trabajado.

Asimismo, y con la misma fecha de efectos del párrafo anterior, se regulan los siguientes Festivos Especiales:

- Festivo especial I: tendrán derecho a la percepción de la cuantía establecida en la Tabla 2.2 del Anexo 3B. bajo este concepto aquellos empleados trabajando a turnos que presten servicio el día 25 de diciembre y/o el día 1 de enero. El importe se establece por cada día de trabajo realizado en dichas fechas.
- Festivo especial II: tendrán derecho a la percepción de la cuantía establecida en la Tabla 2.2 del Anexo 3B. bajo este concepto aquellos empleados trabajando a turnos que presten servicio la tarde del día 24 de diciembre y/o 31 de diciembre. El importe se establece por cada turno de tarde realizado en dichas fechas. Tendrán derecho a dicho festivo aquellos empleados que trabajen a turnos en horario de tarde (que inicien turno en la franja de entre las 12 horas y las 24 horas).

Sin perjuicio de lo anterior, los empleados tendrán derecho a percibir un solo plus festivo por cada turno que realicen. A modo de ejemplo, si un empleado inicia un turno la tarde del 24 de diciembre, pero finaliza dicho turno la mañana del 25 de diciembre, el empleado tendrá derecho a percibir el festivo especial I por ser este más beneficioso (sin que se genere derecho a percibir los dos pluses si se producen en el mismo turno).

i) Dietas: El personal perteneciente al grupo profesional de Nivel 5 (Técnicos) y Nivel 6 (Administrativos) percibirá en concepto de dieta los importes indicados en la Tabla 2 de los Anexos 1B a 3B, 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.

j) Subvención comida personal aeropuertos: El personal de oficinas que desarrolla diariamente su trabajo en cualquiera de los aeropuertos nacionales percibirá el importe de 110 euros mensuales en concepto de subvención de comida. Esta cuantía no experimentará incremento alguno durante la vigencia del Convenio.

Los importes señalados en las Tabla 1 de los respectivos Anexos 1B a 3B, 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 78.1.

Artículo 78. *Revisión salarial.*

No habrá revisión salarial para el año 2020 ni 2021 adicional a las ya realizadas.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia pactada del Convenio, es decir, 2022, 2023, 2024 y 2025, con efectos de 1 de enero de cada uno de ellos, se acuerda una revisión salarial conforme al siguiente esquema:

78.1 Incremento consolidado.

– Para el año 2022, se incrementará la masa salarial consolidada en un 4,5 %, plasmada en la correspondiente tabla salarial.

Para los años, 2023, 2024 y 2025, con efectos 1 de enero de cada año, se procederá, en su caso, a un incremento de la masa salarial consolidado de acuerdo con la siguiente escala referenciada al margen de EBIT, medido como el porcentaje que representa el EBIT sobre el total de INGRESOS de VUELING en el año y a la evolución del IPC también en ese año conforme a la siguiente escala:

Incremento consolidado

EBIT	IPC		
	Mínimo		Máximo
≤ 0 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
> 0 % - 7 %	1,00 %	IPC - 1	3,00 %
> 7 % - 10 %	1,50 %	IPC	4,00 %
> 10 %	2,00 %	IPC	4,00 %

Para una mejor comprensión de la tabla anterior y del modelo de los incrementos consolidados, a continuación, se detalla el funcionamiento:

- Si el margen de EBIT es menor o igual a 0 % no se hará ninguna regularización.
- Si el margen de EBIT es mayor a 0 % y hasta un 7 % el incremento consolidado será de un mínimo de un 1 %, y en caso de que el IPC sea superior, se regularizará hasta un máximo del IPC menos 1 punto y con un máximo de un 3 %.

– Si el margen de EBIT es mayor a 7 % y hasta un 10 % el incremento consolidado será de un mínimo de un 1,50 %, y en caso de que el IPC sea superior, se regularizará el IPC hasta un máximo de un 4 %.

– Si el margen de EBIT es mayor a 10 % el incremento consolidado será de un mínimo de un 2 %, y en caso de que el IPC sea superior, se regularizará el IPC hasta un máximo de un 4 %.

Las revisiones salariales se efectuarán sobre todos los conceptos de la Tabla Salarial.

La actualización se llevará a cabo en el mes de marzo de cada año, una vez cerradas oficialmente las cuentas de la Compañía del año anterior, regularizando los atrasos correspondientes con fecha de efectos de 1 de enero. No obstante, respecto al año 2023, se acuerda incluir el incremento del 3 % en las tablas salariales a partir del momento de la firma del nuevo convenio. Igualmente, si al cierre del año, el incremento resultante de aplicar la tabla de incremento consolidado resultare mayor del 3 %, en el mes de marzo del año 2024, se ajustará la diferencia en los salarios y las tablas regularizando los atrasos correspondientes con fecha de efectos de 1 de enero del 2023.

No procederá abono alguno de atrasos por la regularización del incremento consolidado correspondiente al año 2021 en tanto que la regularización ya se produjo.

78.2 Pago único.

Para los años 2022 y 2023, se establece el siguiente pago único, no consolidable:

- El pago para el año 2022 será del 1,2 % sobre el salario bruto anual.
- El pago para el año 2023 será del 1,01 % sobre el salario bruto anual.

Procederá el abono retroactivo de este pago único respecto de aquellos trabajadores que hayan estado de alta en la empresa en los años 2022 y/o 2023 o la parte proporcional que corresponda por el tiempo que se haya estado de alta en el referido período.

Artículo 79. *Retribución variable (Bonus) para personal de oficinas.*

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

En relación al bonus del año 2022, se actualizará la cuantía percibida en el mes de marzo de 2023, atendiendo a las regularizaciones salariales descritas en el artículo anterior.

Artículo 80. *Tablas salariales.*

En el Anexo 1.B, se incluye la Tabla Salarial del colectivo de Oficinas, de conceptos fijos (Tabla 1) y conceptos variables (Tabla 2), correspondiente al año 2021.

En el Anexo 2.B., se incluye la Tabla Salarial del colectivo de Oficinas, de conceptos fijos (Tabla 1) y conceptos variables (Tabla 2), correspondiente al año 2022, en la que está plasmada la revisión salarial consolidada para dicho año.

En el Anexo 3.B, se incluye la Tabla Salarial del colectivo de Oficinas correspondiente al año 2023. No obstante, hay que tener en consideración que la Tabla 1, en la que figuran los conceptos fijos para el año 2023, es provisional y será revisable en función de los porcentajes finales resultantes según los resultados que se obtengan, conforme a lo estipulado en el artículo 78.1, abonándose las diferencias en el primer trimestre del año natural siguiente. A esos efectos se hace constar que dicha Tabla está calculada en base a un incremento del 3 %.

En la Tabla 2 de este Anexo 3.B se incluyen los conceptos variables cuya cuantía de enero a junio de 2023 figura en la Tabla 2.1 y la cuantía de los mismos a partir de julio 2023, que figura en la Tabla 2.2.

ANEXOS

ANEXO 1.A

Tablas salariales colectivo TCP año 2021

TABLA 1. Conceptos fijos y variables

CONCEPTO	TCP						SOBRECARGO					
	NIVELES						NIVELES					
	4	3	2	1	1A	1B	4	3	2	1	1A	1B
	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
Salario Base	5.008,70	5.632,79	6.579,57	10.373,10	11.546,73	12.532,92	5.008,70	5.632,79	6.579,57	10.373,10	11.546,73	12.532,92
P.P.P. Extras	833,90	939,33	1.096,95	1.728,50	1.924,46	2.088,47	833,90	939,33	1.096,95	1.728,50	1.924,46	2.088,47
Plus Transporte	1.432,43	1.432,43	1.432,43	1.432,43	1.454,79	1.454,79	1.432,43	1.432,43	1.432,43	1.432,43	1.454,79	1.454,79
Plus Sobrecargo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.766,84	1.766,84	2.318,51	3.582,66	3.635,91	3.635,91
TOTAL	7.275,02	8.004,54	9.108,95	13.534,02	14.925,98	16.076,18	9.041,85	9.771,38	11.427,45	17.116,68	18.561,89	19.712,09

Variables	Nivel 3 y 4	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 1A y 1B
Concepto	Unitario	Unitario	Unitario	Unitario
Sector <120	8,86	12,03	12,06	12,12
Sector =>120	17,71	24,06	24,12	24,24
Sector =>180	27,96	37,28	37,28	37,28
Sector =>240	29,91	40,59	40,59	40,59
Imaginarias	26,58	36,09	36,18	36,36
Imaginarias - AA (+12h.LT)	37,29	46,86	46,98	47,21
Salto de Inspección	11,97	12,03	12,06	12,12
Instrucción en Tierra	127,80	127,80	127,80	127,80
Actividad Tierra	53,14	72,19	72,37	72,72
Flexiworking JC	159,75	159,75	159,75	159,75
Flexiworking TCP	106,50	106,50	106,50	106,50
Plus Nocturnidad	10,65	10,65	10,65	10,65
Horas Posicionales	3,20	3,20	3,20	3,20
Forzoso Adicional	53,25	53,25	53,25	53,25

TABLA 2. Compensaciones:

Concepto	Unitario (Todos los niveles)
Dieta de Vuelo	24,01
Dieta de Formación	36,00
Dieta de Formación con Pernocta Nacional	58,67
Dieta de formación con pernocta Internacional	69,94
Dieta pernocta Nac .	66,14
Dieta pernocta Inter.	77,45
Destacamento	23,30
Pernocta nacional Meeting	22,84

TABLA 3. Otros conceptos

Indemnización por traslado: 2 * (salarios base + Prorrata Pagas Extras) +	582,56
---	--------

TABLA 4. Compensación Vacaciones

	Niveles					
	4	3	2	1	1A	1B
Valor día Vacaciones (en euros)	21,30	21,30	26,63	31,95	37,28	37,28

ANEXO 2.A

Tablas salariales colectivo TCP año 2022

TABLA 1. Conceptos fijos + variables

CONCEPTO	TCP						SOBRECARGO					
	NIVELES						NIVELES					
	4	3	2	1	1A	1B	4	3	2	1	1A	1B
	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
Salario Base	5.234,09	5.886,26	6.875,65	10.839,89	12.066,33	13.096,90	5.234,09	5.886,26	6.875,65	10.839,89	12.066,33	13.096,90
P.P.P. Extras	871,42	981,60	1.146,31	1.806,28	2.011,06	2.182,45	871,42	981,60	1.146,31	1.806,28	2.011,06	2.182,45
Plus Transporte	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.520,26	1.520,26	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.520,26	1.520,26
Plus Sobrecargo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.846,34	1.846,34	2.422,84	3.743,88	3.799,53	3.799,53
TOTAL	7.602,39	8.364,74	9.518,85	14.143,05	15.597,64	16.799,60	9.448,73	10.211,09	11.941,69	17.886,93	19.397,17	20.599,13

Variables	Nivel 3 y 4	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 1A y 1B
Concepto	Unitario	Unitario	Unitario	Unitario
Sector <120	9,26	12,58	12,60	12,67
Sector =>120	18,51	25,14	25,21	25,33
Sector =>180	29,21	38,95	38,95	38,95
Sector =>240	31,25	42,41	42,41	42,41
Imaginarias	26,58	36,09	36,18	36,36
Imaginarias - AA (+12h.LT)	37,29	46,86	46,98	47,21
Salto de Inspección	11,97	12,03	12,06	12,12
Instrucción en Tierra	127,80	127,80	127,80	127,80
Actividad Tierra	57,20	76,52	76,71	77,08
Flexiworking JC	159,75	159,75	159,75	159,75
Flexiworking TCP	106,50	106,50	106,50	106,50
Plus Nocturnidad	10,65	10,65	10,65	10,65
Horas Posicionales	3,20	3,20	3,20	3,20
Forzoso Adicional	53,25	53,25	53,25	53,25
E-learning	4,50	4,50	4,50	4,50
Plus Festivo	42,00	42,00	42,00	42,00

TABLA 2. Compensaciones:

Concepto	Unitario (Todos los niveles)
Dieta de Vuelo	26,40
Dieta de Formación	36,00
Dieta de Formacion con Pernocta Nacional	58,67
Dieta de formación con pernocta Internacional	69,94
Dieta pernocta Nac .	66,14
Dieta pernocta Inter.	77,45
Destacamento	23,30
Pernocta nacional Meeting	22,84

TABLA 3. Otros conceptos

Indemnización por traslado: 2 * (salarios base + Prorrata Pagas Extras) +	582,56
---	--------

TABLA 4. Compensación Vacaciones

	Niveles					
	4	3	2	1	1A	1B
Valor día Vacaciones (en euros)	21,30	21,30	26,63	31,95	37,28	37,28

ANEXO 3.A

Tablas salariales colectivo TCP desde 1 de enero de 2023 hasta 30 de septiembre de 2023

TABLA 1. Conceptos fijos y variables

CONCEPTO	TCP						SOBRECARGO					
	NIVELES						NIVELES					
	4	3	2	1	1A	1B	4	3	2	1	1A	1B
	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
Salario Base	5.608,39	6.228,96	7.617,53	11.046,10	12.641,78	13.854,64	5.608,39	6.228,96	7.617,53	11.046,10	12.641,78	13.854,64
P.P.P. Extras	934,73	1.038,16	1.269,59	1.841,02	2.106,96	2.309,11	934,73	1.038,16	1.269,59	1.841,02	2.106,96	2.309,11
Plus Transporte	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.520,26	1.520,26	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.520,26	1.520,26
Plus Sobrecargo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.659,00	1.659,00	2.395,00	3.768,00	3.824,00	3.824,00
TOTAL	8.040,00	8.764,00	10.384,00	14.384,00	16.269,00	17.684,00	9.699,00	10.423,00	12.779,00	18.152,00	20.093,00	21.508,00

Variables	Nivel 3 y 4	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 1A y 1 B
Concepto	Unitario	Unitario	Unitario	Unitario
Sector <120	9,26	12,58	12,60	12,67
Sector =>120	18,51	25,14	25,21	25,33
Sector =>180	29,21	38,95	38,95	38,95
Sector =>240	31,25	42,41	42,41	42,41
Imaginarías	26,58	36,09	36,18	36,36
Imaginarías - AA (+12h.LT)	37,29	46,86	46,98	47,21
Salto de Inspección	11,97	12,03	12,06	12,12
Instrucción en Tierra	127,80	127,80	127,80	127,80
Actividad Tierra	57,20	92,40	92,40	96,80
Flexiworking JC	159,75	159,75	159,75	159,75
Flexiworking TCP	106,50	106,50	106,50	106,50
Plus Nocturnidad	10,65	10,65	10,65	10,65
Horas Posicionales	3,20	3,20	3,20	3,20
Forzoso Adicional	53,25	53,25	53,25	53,25
E-learning	4,50	4,50	4,50	4,50
Plus Festivo	42,00	42,00	42,00	42,00

TABLA 2. Compensaciones.

Concepto	Unitario (Todos los niveles)
Dieta de Vuelo	32,00
Dieta de Formación	36,00
Dieta de Formacion con Pernocta Nacional	58,67
Dieta de formación con pernocta Internacional	69,94
Dieta pernocta Nac .	66,14
Dieta pernocta Inter.	77,45
Destacamento	23,30
Pernocta nacional Meeting	22,84

TABLA 3. Otros conceptos

Indemnización por traslado: 2 * (salarios base + Prorrata Pagas Extras) +	582,56
---	--------

TABLA 4. Compensación Vacaciones

	Niveles					
	4	3	2	1	1A	1B
Valor día Vacaciones (en euros)	21,30	21,30	26,63	31,95	37,28	37,28

ANEXO 4.A

Tablas salariales colectivo TCP desde 1 de octubre de 2023

TABLA 1. Conceptos fijos y variables

CONCEPTO	TCP							SOBRECARGO						
	NIVELES							NIVELES						
	4	3	2	1	1A	1B	1C	4	3	2	1	1A	1B	1C
	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
Salario Base	5.916,96	6.559,81	7.617,53	11.046,10	12.641,78	13.854,64	14.612,35	5.916,96	6.559,81	7.617,53	11.046,10	12.641,78	13.854,64	14.612,35
P.P.P. Extras	986,16	1.093,30	1.269,59	1.841,02	2.106,96	2.309,11	2.435,39	986,16	1.093,30	1.269,59	1.841,02	2.106,96	2.309,11	2.435,39
Plus Transporte	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.520,26	1.520,26	1.520,26	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.496,88	1.520,26	1.520,26	1.520,26
Plus Sobrecargo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.659,00	1.659,00	2.395,00	3.768,00	3.824,00	3.824,00	3.824,00
TOTAL	8.400,00	9.150,00	10.384,00	14.384,00	16.269,00	17.684,00	18.568,00	10.059,00	10.809,00	12.779,00	18.152,00	20.093,00	21.508,00	22.392,00

Variables	Nivel 4	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 1A	Nivel 1B	Nivel 1C
Concepto	Unitario	Unitario	Unitario	Unitario	Unitario	Unitario	Unitario
Plus Horas de vuelo	6,00	6,50	10,50	10,50	11,00	11,00	11,50
Imaginarias	26,58	26,58	36,09	36,18	36,36	36,36	36,36
Imaginarias en bloque	35,88	35,88	48,72	48,84	49,09	49,09	49,09
Salto de Inspección	11,97	11,97	12,03	12,06	12,12	12,12	12,12
Instrucción en Tierra	127,80	127,80	127,80	127,80	127,80	127,80	127,80
Actividad Tierra	57,20	57,20	92,40	92,40	96,80	96,80	101,20
Flexiworking JC	159,75	159,75	159,75	159,75	159,75	159,75	159,75
Flexiworking TCP	106,50	106,50	106,50	106,50	106,50	106,50	106,50
Plus Nocturnidad	10,65	10,65	10,65	10,65	10,65	10,65	10,65
Horas Posicionales	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Forzoso Adicional	53,25	53,25	53,25	53,25	53,25	53,25	53,25
E-learning	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50
Plus Festivo	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00
Plus Invasión día libre (0:00h-0:59h)	27,59	27,59	27,59	27,59	27,59	27,59	27,59
Plus Invasión día libre (1:00h-1:59h)	49,98	49,98	49,98	49,98	49,98	49,98	49,98
Plus Invasión día libre (>2:00h)	68,15	68,15	68,15	68,15	68,15	68,15	68,15
Compensación pérdida patrón (5-3-5-4)	160,00	160,00	160,00	160,00	160,00	160,00	160,00
Compensación pérdida patrón (5-3-5-3)	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00
Venta Patrón (de 5-3-5-4 a kPattern)	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00
Venta Patrón (de 5-3-5-3 a kPattern)	180,00	180,00	180,00	180,00	180,00	180,00	180,00
Compra día libre JC	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Compra día libre TCP	160,00	160,00	160,00	160,00	160,00	160,00	160,00
Cambio de servicio en programación (=4)	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
Plus Extensión Actividad	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00

Variables	Nivel 3 y 4	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 1A y 1B
Concepto	Unitario	Unitario	Unitario	Unitario
Sector <120	9,26	12,58	12,60	12,67
Sector =>120	18,51	25,14	25,21	25,33
Sector =>180	29,21	38,95	38,95	38,95
Sector =>240	31,25	42,41	42,41	42,41
Imaginarias	26,58	36,09	36,18	36,36
Imaginarias - AA (+12h.LT)	37,29	46,86	46,98	47,21
Salto de Inspección	11,97	12,03	12,06	12,12
Instrucción en Tierra	127,80	127,80	127,80	127,80
Actividad Tierra	57,20	92,40	92,40	96,80
Flexiworking JC	159,75	159,75	159,75	159,75
Flexiworking TCP	106,50	106,50	106,50	106,50
Plus Nocturnidad	10,65	10,65	10,65	10,65
Horas Posicionales	3,20	3,20	3,20	3,20
Forzoso Adicional	53,25	53,25	53,25	53,25
E-learning	4,50	4,50	4,50	4,50
Plus Festivo	42,00	42,00	42,00	42,00

TABLA 2. Compensaciones

Concepto	Unitario (Todos los niveles)
Dieta de Vuelo	32,00
Dieta de Formación	36,00
Dieta de formación con Pernocta Nacional	58,67
Dieta de formación con pernocta Internacional	69,94
Dieta pernocta Nac .	66,14
Dieta pernocta Inter.	77,45
Destacamento	23,30
Pernocta nacional Meeting	22,84

TABLA 3. Otros conceptos

Indemnización por traslado: 2 * (salarios base + Prorrata Pagas Extras) +	582,56
---	--------

TABLA 4. Compensación Vacaciones

	Niveles						
	4	3	2	1	1A	1B	1C
Valor día Vacaciones (en euros)	21,30	21,30	26,63	31,95	37,28	37,28	37,28

ANEXO 1.B

Tablas salariales colectivo de Oficinas (Staff) año 2021

Tabla 1. Conceptos fijos

Nivel	Salario base bruto anual - Euros
6 (Administrativos).	15.954
5 (Técnicos).	22.090
4 (Manager).	29.454

Tabla 2. Conceptos variables

Concepto	Valor/unidad
Hora nocturna.	2,35 €/día
Turnicidad.	27,90 €/mes
Guardias.	3,35 €/hora
Transporte.	44,64 €/mes
Dieta Completa Nacional.	44,64 €/día
Dieta Completa Internacional (comida y cena).	55,80 €/día
Media Dieta Nacional.	22,32 €/día

Concepto	Valor/unidad
Media Dieta Internacional (comida y cena).	27,90 €/día
Festivos oficiales.	75,00 €/día

ANEXO 2.B**Tablas salariales colectivo de Oficinas (Staff) año 2022***Tabla 1. Conceptos fijos*

Nivel	Salario Base bruto anual – Euros
6 (Administrativos).	16.672
5 (Técnicos).	23.085
4 (Manager).	30.780

Tabla 2. Conceptos variables

Concepto	Valor/unidad
Hora nocturna.	2,45 €/hora
Turnicidad.	29,16 €/mes
Guardias.	3,50 €/hora
Transporte.	46,65 €/mes
Dieta Completa Nacional.	46,65 €/día
Dieta Completa Internacional (comida y cena).	58,30 €/día
Media Dieta Nacional.	23,32 €/día
Media Dieta Internacional (comida y cena).	29,16 €/día
Festivos oficiales.	78,38 €/día

ANEXO 3.B**Tablas salariales colectivo de Oficinas (Staff) año 2023***Tabla 1. Conceptos fijos*

Nivel	Salario Base bruto anual – Euros
6 (Administrativos).	17.173
5 (Técnicos).	23.778
4 (Manager).	31.703

Tabla 2.1 Conceptos variables (desde enero a junio de 2023)

Concepto	Valor/unidad
Hora nocturna.	2,52 €/hora
Turnicidad.	30,03 €/mes
Guardias.	3,61 €/hora
Transporte.	48,05 €/mes
Dieta Completa Nacional.	48,05 €/día
Dieta Completa Internacional (comida y cena).	60,05 €/día
Media Dieta Nacional.	24,02 €/día
Media Dieta Internacional (comida y cena).	30,03 €/día
Festivos oficiales.	78,61 €/día
Cambio de turno 1.	25,00 €/día
Cambio de turno 2.	50,00 €/día
Cambio de turno 3.	75,00 €/día
Cambio de día.	50,00 €/día

Tabla 2.2 Conceptos variables (desde julio de 2023)

Concepto	Valor/unidad
Hora nocturna.	2,52 €/hora
Turnicidad.	56,00 €/mes
Guardias.	3,60 €/hora
Transporte.	48,05 €/mes
Dieta Completa Nacional.	50,00 €/día
Dieta Completa Internacional (comida y cena).	70,00 €/día
Media Dieta Nacional.	25,00 €/día
Media Dieta Internacional (comida y cena).	35,00 €/día
Festivos oficiales.	80,63 €/día
Festivo especial I (25/12 y 01/01).	120,00 €/día
Festivo especial II (turno tarde 24/12 y 31/12).	45,00 €/día
Cambio de turno 1.	25,00 €/día
Cambio de turno 2.	50,00 €/día
Cambio de turno 3.	75,00 €/día
Cambio de día.	50,00 €/día

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10860 *Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A. (código de convenio 90018232012010), que fue publicado en el BOE de 10 de febrero de 2024, por el que se aprueba la inclusión de medidas planificadas para el colectivo LGTBI mediante acta que ha sido suscrita con fecha 5 de febrero de 2025, 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 STAVLA, en representación de los trabajadores afectados, 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 (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de modificación del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 14 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN VUELING AIRLINES, S.A.

i. Preámbulo y declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva.

El objetivo del presente protocolo es el dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y el de garantizar los

derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGBTI) en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, Vueling Airlines, S.A. pretende mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación y es por ello por lo que Vueling Airlines, S.A. y la representación legal de los colectivos de STAFF y TCP se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno.

En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, acorde a la normativa contenida en el reglamento y la ley que lo sustenta.

ii. Partes negociadoras

El presente acuerdo se ha alcanzado en el seno de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Vueling Airlines, S.A., con la competencia y la capacidad necesaria para llevar a cabo la negociación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

iii. Ámbito de aplicación

El presente acuerdo se aplicará a todas las personas trabajadoras de Vueling Airlines, S.A. afectadas por el IV Convenio Colectivo que son el colectivo de STAFF y los TCP, conforme a su artículo 3, con independencia de su posición cargo, nivel jerárquico o centro de trabajo y forma parte integral de la cultura empresarial de la empresa.

Asimismo, Vueling Airlines, S.A. informará y comunicará a las empresas subcontratadas así como a los clientes y/o a las empresas colaboradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y la obligación de su estricto cumplimiento.

El presente acuerdo, que se incorpora como Anexo al Convenio colectivo, entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá la misma vigencia que el IV Convenio Colectivo de Vueling Airlines, S.A., del que forma parte.

iv. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias

Las partes acuerdan que las eventuales discrepancias que se susciten en torno al presente acuerdo sean solventadas en el seno de la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo, regulada en el Artículo 6 de dicho texto convencional y en la forma allí prevista.

v. Medidas planificadas

Primero. *Igualdad de trato y no discriminación.*

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Segundo. *Acceso al empleo.*

Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los

conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo. Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, recibirán una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa planificará una formación dirigida a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal descrito en el punto iii, con los siguientes criterios mínimos:

- Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero.
- Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
- Conocimiento de las medidas incluidas en el presente acuerdo.
- Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa mantiene una política de tolerancia cero hacia los comportamientos LGTBIfóbicos y garantiza la protección contra los mismos a través del «Protocolo de detección, prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, y ante el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual o expresión de género» para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable retribuido para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus hijos/hijas para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral de sexo, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de primas, bonus o incentivos existentes en la empresa.

Séptimo. Régimen disciplinario.

Se modifica el artículo 23 del IV Convenio Colectivo para incluir en el régimen disciplinario vigente las siguientes conductas y/o comportamientos y su correspondiente tipificación, a los efectos oportunos:

Se añade el punto 6 en las Faltas leves:

«6. Las manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+».

Se añade el punto 19 en las Faltas graves:

«19. La reiteración de faltas leves contra la comunidad LGTBI que se reitere en el tiempo, prolongándose sus efectos en el tiempo más de un mes incluyendo chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Se añaden los puntos 24 a 28 en las Faltas muy graves:

«24. La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.

25. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

26. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

27. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.

28. Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas».

vi. Protocolo frente al acoso y la violencia por orientación e identidad sexual o expresión de género

Vueling Airlines, S.A. cuenta con el «Protocolo de detección, prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, y ante el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual o expresión de género», negociado y acordado en el seno del Plan de Igualdad de la Empresa.

Es por ello que las partes, tras su examen y constatación de que éste cumple los requerimientos establecidos en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y de conformidad con las previsiones del artículo 8 de dicho texto legal, acuerdan que el mismo sea de aplicación a estos efectos.