



## **I CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE VUELING AIRLINES, S.A.**

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Vueling Airlines, S.A. (Código de Convenio n.º 9018232), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Sindicato CCOO que ostenta la representación mayoritaria de los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 17 de agosto de 2010. El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio), el Subdirector General de Ordenación Normativa, Rafael García Matos.

## **I CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE VUELING AIRLINES, S.A.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Partes concertantes.**

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la Compañía Vueling Airlines, S.A. (en adelante «la Compañía») la representación legal de la misma; y por la otra parte, la Organización Sindical Comisiones Obreras (en adelante «CCOO»). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

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

#### **Artículo 3. Ámbito funcional y personal.**





El presente Convenio será de aplicación a todo el personal contratado por la Compañía, con exclusión de los Directivos de Área y de Departamento y Managers 1.

Quedan excluidos también de este convenio los pilotos de aeronaves sujetos al convenio colectivo de pilotos de la compañía, según la delimitación de su ámbito funcional.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entra en vigor el 1-1-2010, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE), y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2014.

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

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

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

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

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá 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 seis miembros, tres por la parte empresarial y tres representantes pertenecientes a los sindicatos firmantes del presente Convenio, que ejercerán su derecho al voto según su representatividad en los Comités de Empresa, designados por los mismos entre miembros de los distintos Comités de Empresa.

La Comisión llevará a cabo reuniones ordinarias y extraordinarias. Las reuniones



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

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

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

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.
- b) Interpretar la totalidad de las estipulaciones previstas en el Convenio Colectivo.
- c) Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la facultad reconocida únicamente a la Comisión Negociadora 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.

## **Capítulo II. Principios informadores.**

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

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se obliga a observar los intereses de la Compañía como propios, tomar las medidas necesarias de protección de vidas y bienes que ésta les confíe y





evitar todo acto u omisión, culposo o doloso, negligente o imprudente, que pueda redundar en contra de dichas vidas y bienes, de la imagen y/o prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos.

### **Artículo 8. Legislación vigente y reglamentos internos.**

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

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

## **Capítulo III. Ingreso y contratación.**

### **Artículo 9. Condiciones y pruebas de ingreso.**

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

### **Artículo 10. Contratación y bolsa de empleo.**

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

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





temporales o definitivas, de incremento de plantilla en trabajo 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's, 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's en toda la empresa.

Segundo. Quedarán incorporados a la bolsa de trabajo quienes hayan estado contratados temporalmente al menos un periodo de seis meses, consecutivos o alternos. La incorporación a la bolsa de trabajo y la permanencia en ella requerirán necesariamente que la evaluación del empleado haya sido positiva. Las evaluaciones de desempeño serán realizadas por la persona o personas formadas para ello que designe la Empresa.

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

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

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

Sexto. La nueva contratación lo será en las condiciones que correspondan a la categoría y especialidad del trabajador, y en cualquier caso, deberán cumplirse



los criterios de aptitud médicos y profesionales que requiera el puesto de trabajo.

Séptimo. La empresa garantizará un porcentaje de TCPs indefinidos en temporada baja equivalente al 65%. El 35% 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 tres 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 11. Período de prueba.**

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

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

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

### **Capítulo IV. Organización del trabajo.**

#### **Artículo 12. Organización del trabajo.**

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

Dada la peculiaridad de las funciones de la Compañía, que exige una permanente actividad de servicio al público, ésta tendrá plena facultad para establecer los



turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales vigentes y lo acordado en el presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

Siendo trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se retribuirá a todos los colectivos, como trabajo nocturno, el realizado en dicha franja, a razón de 1,93 euros de suplemento sobre el valor de la hora ordinaria y por cada hora trabajada.

### **Artículo 15. Movilidad geográfica TCPs.**

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 TCPs. 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.

#### 15.1 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.

15.2 Compensación a la movilidad forzosa:

Destacamento. Los TCPs que permanezcan en situación de destacamento forzoso percibirán en concepto de indemnización por los gastos de alojamiento y manutención una cantidad diaria de 20 euros, a partir del décimo sexto 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 dos salarios base más 500 euros.
4. Hotel incluido desayuno durante 15 días.

## **Capítulo V. Tiempo de trabajo.**

### **Sección 1.ª. Programación, tiempos de descanso y definiciones para el colectivo de TCPs**

#### **Artículo 16. Programación TCPs.**

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

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

16.2 Patrones de programación:

a) Personal indefinido bases de más de 2 aviones:

Patrón fijo: Se programará según la siguiente serie continua: un bloque de cinco días de actividad seguido de un bloque de tres días libres, seguido de cinco días de actividad, seguido de tres días libres, volviendo a iniciarse la serie. Desde el día 22 de diciembre al 9 de enero la programación de patrón fijo se suspenderá con el fin de repartir los servicios de los días de Navidad entre todo el colectivo de TCPs, según lo dispuesto en el artículo 16.2.e). En dicho momento, si fuese necesario, la Empresa podrá modificar la secuencia de programación del patrón fijo con el fin de garantizar una distribución correcta de los días libres.

b) Personal indefinido bases de menos de 3 aviones: Patrón Libre: Se programarán diez días libres mensuales, de los cuales cinco serán programados a elección del trabajador y cinco a elección de la empresa. Si existiera un defecto de días libres hasta el total de diez mensuales se compensará con periodos de





libranza elegidos por la Empresa a lo largo del año. De forma transitoria, en caso de imposibilidad de programación de los días a elegir por el TCP por coincidencia de varios TCPs, el día libre se programará al TCP o TCPs que determine la Empresa. En el plazo de tres meses desde la firma de este Convenio se acordarán los criterios de asignación en estos casos.

c) Personal temporal temporada de verano: Patrón Libre: Se programarán ocho días libres mensuales, de los cuales cuatro serán programados a elección del trabajador y cuatro a elección de la empresa. De forma transitoria, en caso de imposibilidad de programación de los días a elegir por el TCP por coincidencia de varios TCPs, el día libre se programará al TCP o TCPs que determine la Empresa. En el plazo de tres meses desde la firma de este Convenio se acordarán los criterios de asignación en estos casos.

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

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

Del veinticuatro al veintiséis de diciembre.

Del treinta y uno de diciembre al dos de enero.

Del cinco al siete de enero.

16.3 Principios de programación. La programación de TCPs 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 TCPs.

2. Economía: Fomentando la productividad de la empresa, la utilización óptima de sus recursos financieros y humanos, y la salvaguarda de sus intereses comerciales

3. Flexibilidad: Al objeto de responder con efectividad a potenciales imprevistos como averías, etc., para fomentar la regularidad y puntualidad de los servicios



ofrecidos a los clientes.

4. Equilibrio: Fomentando la igualdad y distribución equilibrada de los servicios dentro de cada flota, especialidad y base.

5. Calidad de Vida: Fomentando la eficacia de los sistemas de programación para la mejora de la calidad de vida de los TCPs, siempre compatibles con los puntos anteriores.

16.4 Emisión y seguimiento de la programación: La programación se publicará mensualmente con un mínimo de 5 días de anticipación al día 1 del mes siguiente.

Se confeccionará diferenciando claramente los días libres.

El comité de programación es el encargado del seguimiento de la programación.

Estará compuesto por representantes de la empresa y la representación de los TCPs y se reunirán trimestralmente. El comité 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 TCPs.
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.

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

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

16.6 Cambio de servicio en ejecución: Se define como cambio en ejecución al que se notifica desde el momento de la firma hasta la hora de llegada de calzos del último vuelo.

La compañía puede variar en ejecución, por necesidades del servicio, los vuelos programados, incrementando la actividad aérea hasta un máximo de 120 minutos





sobre la hora de llegada inicialmente prevista.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 17. Régimen de trabajo y descanso TCPs. Definiciones.**

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

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

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

17.3 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.

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

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



programada de salida del vuelo.

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

Cuando dos periodos consecutivos de actividad aérea estén separados por un intervalo inferior al descanso mínimo 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 período de descanso mínimo, es considerada actividad aérea en su totalidad.

**17.5 Período de actividad aérea:** Tiempo durante el cual una persona desempeña sus funciones en una aeronave como parte de su tripulación; este período 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.

**17.6 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.

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

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

**17.8 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 ó butacas, a no ser que debido a motivos justificados y previo acuerdo de las partes interesadas, sea expresamente aprobada por AESA.

**17.9 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.



17.10 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).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El tiempo de posicionamiento posterior a la presentación pero anterior al comienzo de una actividad como tripulante de servicio se incluirá dentro del 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.





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

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

La duración máxima de la imaginaria será de 24 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 17.16 de día libre (segundo y tercer párrafo).

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

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

Ésta 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.

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

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

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



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

## **Sección 2.ª. Jornada, vacaciones y permisos.**

### **Artículo 18. Jornada de trabajo.**

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

- a) 1.792 horas de trabajo efectivo para los años 2011 y 2012.
- b) 1.784 horas de trabajo efectivo para el año 2013.
- c) 1.776 horas de trabajo efectivo para el año 2014.

La reducción de jornada correspondiente a 2011, con relación a la jornada anterior al convenio de 1800 horas, se aplicará mediante el disfrute de un día adicional de vacaciones, que se consolidará en años sucesivos. Las demás reducciones de jornada indicadas tendrán lugar mediante reducción horaria.

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

18.2 Tratándose del personal comprendido en el Grupo Profesional de TCP, la Compañía tendrá en cuenta las limitaciones en el tiempo de vuelo establecidas en la normativa vigente de referencia.

### **Artículo 19. Reducciones de jornada.**

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

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

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.

19.2 Reducción de Jornada por violencia de género: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario.

19.3 Reducción de jornada voluntaria para TCP's: Aquellos TCPS con contrato de carácter indefinido con una antigüedad mínima en la empresa de cuatro años, 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.

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

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

Los períodos del mes en que se haga efectivo el disfrute de reducción de jornada, serán asignados de mutuo acuerdo entre la Compañía y el/la trabajador/a que lo solicite, manteniéndose inamovible durante seis meses. Se establece un porcentaje máximo de un 10% por base y función (TCP o S/C), constatable por el comité de empresa.

El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará en días consecutivos desde su inicio hasta su finalización.

Una vez concedida la reducción de jornada, se aplicará a partir del primer día del primer mes del semestre correspondiente y no podrá variarse la misma durante todo el período solicitado salvo acuerdo expreso entre las partes.

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 reducción de jornada será como mínimo de 6 meses, renovable a petición del



TCP. El TCP deberá solicitar la reducción de jornada como mínimo con 45 días de antelación. El TCP que desee incorporarse a jornada completa o modificar el porcentaje de reducción de jornada deberá notificarlo a Vueling 45 días antes de la finalización del periodo de reducción. En caso contrario la prórroga será automática por seis meses.

Para determinar la prioridad en el disfrute de estas reducciones de jornada, se establece un sistema de puntos, con el fin de dar oportunidad a que todos los TCP's en cualquiera de sus funciones con antigüedad suficiente puedan ir acogidos al mencionado sistema.

Dicha puntuación se establece de la siguiente forma:

En el primer semestre:

Reducción del 50% acumula 4 puntos.

Reducción del 25% acumula 2 puntos.

En el segundo semestre:

Reducción del 50% acumula 8 puntos.

Reducción del 25% acumula 4 puntos.

Los TCP's con menor puntuación tendrán preferencia a la hora de serles adjudicados los cupos de reducción de jornada existentes. En caso de misma puntuación, se seguirá el orden de antigüedad, regulado en el escalafón técnico de TCP's (artículo 28) y en el artículo 10.2 y en sus reglas primera a octava del presente convenio colectivo.

El 16 de octubre y el 16 de abril se publicará un calendario con los TCP's acogidos a reducción de jornada y el periodo en que lo disfrutan. A partir de ese momento se abrirá un periodo de 30 días para la recepción de solicitudes de cambio del periodo o cambio del porcentaje de reducción de jornada y nuevas solicitudes de reducción de jornada. El 16 de diciembre y el 16 de junio se publicará el listado con la nueva adjudicación para el semestre siguiente con efectos del 1 de enero y 1 de julio y para el periodo de seis meses.

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.

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

#### **Artículo 20. Horas extraordinarias para el personal de oficinas.**

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

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

Las horas extraordinarias serán abonadas con su 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 o preferentemente compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1.50 horas por cada hora extraordinaria realizada en un plazo no superior al de tres meses siguientes a su realización.

#### **Artículo 21. Vacaciones.**

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



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

Durante el periodo de disfrute de vacaciones, el trabajador percibirá los siguientes conceptos:

100% de los conceptos retributivos fijos correspondientes.

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

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

21.2 El período de vacaciones anuales retribuidas para el personal de oficina será de 22 días laborables, si bien en virtud de lo dispuesto en el artículo 18.1 de este Convenio, en los años de vigencia del Convenio las vacaciones serán de 23 días laborables. 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.

21.3 En cualquier caso si previamente al disfrute del período vacacional, los afectados por éste convenio colectivo sufrieran cualquier situación legal prevista que justificara la incapacidad temporal, y por tanto, no se cumpliera el objeto o fin de éste artículo, al ser incompatibles ambas figuras, la Compañía dentro de sus posibilidades e informando al comité de empresa, solucionaría el conflicto de la forma más beneficiosa para las partes.

## **Artículo 22. Permisos retribuidos.**

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

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





quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Un día en caso de sufragio activo para elecciones públicas de carácter oficial, siempre que el día del sufragio el TCP tuviera programada actividad. Considerando que la Compañía no puede verse obligada a suspender vuelos por este motivo, en este caso exclusivamente y de forma justificada fehacientemente por la Compañía será informado el comité de empresa, para asignar el derecho de un día de descanso por ésta razón, a una fecha posterior que se pactará de común acuerdo entre las partes afectadas previamente al día de sufragio activo.

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

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

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

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

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 23. Lactancia.**





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

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

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

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

## **Capítulo VI. Clasificación profesional.**

### **Artículo 24. Sistema de clasificación.**

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

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

1. La responsabilidad se valorará en función de la mayor o menor autonomía o independencia jerárquica en la ejecución de tareas y en función también de la influencia de su gestión sobre los resultados y sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
2. La capacidad de mando, entendida como una facultad de supervisar y ordenar las tareas y funciones desempeñadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce el mando y el número de integrantes del mismo.
3. La formación, como conocimientos básicos y experiencia requeridos para poder



cumplir la prestación laboral pactada con la corrección y prontitud exigidos, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de experiencia.

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

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

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

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

#### **Artículo 25. Estructura de la clasificación profesional.**

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

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

La retribución correspondiente a cada grupo y categoría profesional se encuentra regulada en la Tabla Salarial del Anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### **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 los trabajadores designados por la Compañía que, tiene la





misión de coordinar y supervisar los trabajadores asignados a cada miembro de la tripulación a su cargo (sobrecargos).

### **Artículo 27. Grupo profesional de Personal de Oficina.**

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

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

b) Técnicos: Trabajos de actuación autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores. Se incluye además la realización de tareas completas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Asimismo, esta categoría profesional engloba las funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades completas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de responsabilidad, así como aquellos que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

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

### **Artículo 28. Escalafón.**

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

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



en las siguientes situaciones:

Excedencia voluntaria.

Periodos intermedios en situación de baja en la empresa.

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

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

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

La dirección de Vueling confeccionará semestralmente el escalafón técnico de TCP's. 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 contratado en otros grupos laborales ajenos a TCP (oficinas, etc.).

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

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

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

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

Empleo: El escalafón administrativo de TCP's 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 administrativa (es decir, el mayor número de días trabajados en la empresa) según el escalafón publicado por Vueling e informado previamente el comité de empresa, por la Compañía.

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

Cambios de Base: Los supuestos en los que la empresa puede requerir un cambio de base a los TCP's 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's 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's 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 aún 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's para ejercer la función de Sobrecargo, en primer lugar se designará a aquellos TCP's 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. Primero en el escalafón de sobrecargos de la base.
2. En caso de no darse el punto 1. se solicitan voluntarios dentro del escalafón general de sobrecargos y que quieran cambiar voluntariamente de base.
3. En caso de no darse ni el punto 1. ni 2. se iniciará proceso de promoción en el escalafón de TCP's 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 determinará según el escalafón técnico de TCP's en vigor y el 30% restante, será cubierto a elección de la empresa.

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

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

Remoción de Sobrecargos: En el caso de que, por causas colectivas, sea necesario cesar en la función de Sobrecargo a uno o varios TCP's, 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's.

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





## **Capítulo VII. Retribuciones salariales.**

### **Artículo 29. Estructura salarial.**

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

Grupo Profesional TCP: Percibirá los siguientes conceptos salariales y extrasalariales según las tablas revisadas y recogidas en este convenio colectivo:

- a) Salario base, cuyo importe ha sido definido en la Tabla Salarial que en calidad de Anexo 1 forma parte integrante del presente Convenio Colectivo.
- b) Dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas al salario base mensual. El importe de las dos pagas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en la Tabla Salarial que en calidad de Anexo 1 forma parte integrante del presente Convenio Colectivo, serán prorrateadas 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) Sectores en el importe previsto por la Tabla Salarial que se adjunta al presente texto como Anexo 1.
- d) Imaginarias, en el importe previsto por la Tabla Salarial que se adjunta al presente texto como Anexo 1.
- e) Comisión venta de catering a bordo del avión.
- f) Dietas, plus transporte y conceptos similares, cuyos importes han sido definidos en la Tabla Salarial que en calidad de Anexo 1 forma parte integrante del presente Convenio Colectivo.

Grupo Profesional Personal de Oficina: Percibirá los siguientes conceptos salariales mensuales:

- a) Salario base, cuyo importe ha sido definido en la Tabla Salarial que en calidad de Anexo 1 forma parte integrante del presente Convenio Colectivo.
- b) Dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas al salario base mensual. El importe de las dos pagas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en la Tabla Salarial que en calidad de Anexo 1 forma parte integrante del presente Convenio Colectivo, serán prorrateadas 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.





Los importes señalados en las tablas salariales que se integran al presente Convenio Colectivo como de Anexo 1, por los conceptos citados en el párrafo anterior, 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 en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

### **Artículo 30. 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 el Anexo 1 del Convenio.

### **Artículo 31. 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 TCPs que hayan volado en este avión.

b) Sobre el resultado anterior, cada TCP del avión tendrá derecho a una comisión del 8% si el importe de venta de catering por pasajero en la compañía fuera de 0,62 euros o inferior.

c) Si el importe de venta de catering por pasajero en la compañía estuviera entre 0,63 y 1,10 euros, el porcentaje de la comisión a favor del TCP antes indicado será del 9%.

d) Si el importe de venta a bordo por pasajero en la compañía estuviera por encima de 1,10 euros, el porcentaje anterior será de un 10%.

e) Las comisiones se pagarán mensualmente, fijándose su importe a los dos meses de haberse producido la venta de catering en el avión.

f) Cada mes se informará al Comité de Empresa de cuál es el importe en euros de venta de catering por pasajero en toda la compañía (del mes que se va a pagar en próxima nómina), a los efectos de comprobar que se ha calculado correctamente la comisión devengada por los TCPs.

### **Artículo 32. Promoción económica.**

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



32.2 En el colectivo de los TCPs, esta promoción económica tendrá lugar mediante el acceso a los niveles retributivos superiores fijados en la tabla salarial del Anexo 1 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.

De este modo, el personal TCP que tenga reconocido el nivel 3, promocionará al nivel 2 una vez transcurridos tres años de antigüedad en el citado nivel 3 de Vueling.

Asimismo, el personal TCP que tenga reconocido el nivel 2, promocionará al nivel 1 una vez transcurridos cuatro años de antigüedad en el citado nivel 2 de Vueling.

32.3 La promoción a un nivel retributivo superior exigirá en cualquier caso una valoración positiva del trabajo desarrollado por el empleado emitida por el Departamento de Recursos Humanos y el Departamento al que pertenezca el empleado, informándose en cualquier caso a los Comités de Empresa.

### **Artículo 33. Incrementos y revisión salarial.**

Para el año 2010 y siguientes de vigencia del convenio (2011, 2012, 2013 y 2014), se revisarán las tablas aplicando el IPC real de cada año una vez sea comunicado oficialmente.

Si el IPC real es negativo se mantendrán los valores de tablas del año anterior.

## **Capítulo VIII. Prevención de riesgos laborales.**

### **Artículo 34. Normativa.**

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

### **Artículo 35. Reconocimiento médico.**

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

Se hará un ofrecimiento anual para todos aquellos tripulantes que no tengan programada la realización del Reconocimiento Médico Aeronáutico Clase II en el año para el que se hace el ofrecimiento, es decir, la realización del Examen de





Salud y el Reconocimiento Médico Aeronáutico Clase II en el mismo año será incompatible. Dicha exclusión no se aplicará a los mayores de 50 años por tener estos programados los Reconocimientos Médicos Aeronáuticos Clase II con periodicidad anual.

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

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

### **Capítulo IX. Mejoras voluntarias seguridad social.**

#### **Artículo 36. 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, un complemento de su prestación de la Seguridad Social que le garantice durante el tiempo que dure este proceso de IT, las siguientes cantidades:

a) Del día 4 al 20, un 80% de la base reguladora correspondiente.

b) Del día 21 en adelante, un 90% de la base reguladora correspondiente.

Sólo en los casos en los que se acredite suficientemente la estancia en un centro hospitalario para ser tratado de este proceso de IT por contingencias comunes, y hasta un máximo de los 20 primeros días de la baja, se tendrá derecho a un complemento que garantice el 100% de la base reguladora correspondiente mientras se esté ingresado en el hospital.

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



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

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

## **Capítulo X. Representación unitaria y sindical de los trabajadores.**

### **Artículo 37. Normativa.**

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

### **Artículo 38. Reuniones y asambleas de los trabajadores.**

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

### **Artículo 39. Representación sindical.**

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

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

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





## **Artículo 40. Derechos y garantías de los Delegados Sindicales.**

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

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

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

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

## **Artículo 41. Comité Intercentros.**

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

El Comité Intercentros estará compuesto por siete (7) miembros.

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

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

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

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





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

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

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

## **Capítulo XI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 42. Faltas y sanciones.**

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

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad injustificada en un mes y siempre que no se cause perjuicio de cualquier naturaleza, ya que de producirse ello se calificará la falta de grave o muy grave, según los casos y en atención a la gravedad e importancia de la falta.
2. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no se cause perjuicio de cualquier naturaleza, ya que de producirse ello se calificará la falta de grave o muy grave, según los casos y en atención a la gravedad e importancia de la falta.
3. No comunicar al personal competente de la Compañía el domicilio o el lugar donde se vaya a descansar, cuando se esté de servicio.
4. Falta de aseo y limpieza en la personal o en el uniforme durante el trabajo sin causa que lo justifique.
5. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o disciplina.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.
2. Cualquier falta de puntualidad injustificada que produzca perjuicio de cualquier naturaleza para la Compañía.





3. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso aunque sea por breve tiempo, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo o se produzca perjuicio de cualquier naturaleza para la Compañía.
4. La falta de uno o dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
5. No estar localizable en situaciones de imaginaria.
6. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Compañía, siempre que no se deriven daños o perjuicios para las personas o bienes de la Compañía ya que en dicho caso calificarán como faltas muy graves.
7. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
8. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento, siempre y cuando no se genere ningún perjuicio para la Compañía.
9. La disminución, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo.
10. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
11. No hacer llegar a la Compañía los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación de la incapacidad.
12. Introducir en los locales de la Compañía bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
13. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteración de orden público ni conseguir su objetivo. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este apartado.
14. Utilizar para uso propio, sin autorización de la Compañía, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.
15. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización expresa de la Compañía.
16. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
17. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores; así como cualquier acto u omisión o descuido inexcusable en el servicio.
18. Abuso de autoridad.



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

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el tiempo de servicio.
2. La embriaguez o toxicomanía ocasional de dos veces o más durante el tiempo de servicio en un período de dos meses.
3. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.
4. La falta de tres o más días de trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique, independientemente de si se causa perjuicio en el trabajo o no.
5. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso aunque sea por breve tiempo, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo o se produzca perjuicio de cualquier naturaleza para la Compañía.
6. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la Compañía, ya sea por cuenta propia o de terceros.
7. Las ofensas verbales o físicas o falta de respeto grave respecto de las personas que trabajan en la Compañía o sus familiares.
8. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor normal o pactada.
9. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la Compañía. Ésta falta será extensiva al suplantedo, 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 el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

El listado de faltas señalado en el presente artículo es meramente enunciativo y no taxativo, de modo que el trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo podrá, además, ser sancionado por cualquiera de las faltas que pudiera cometer conforme a la legislación laboral vigente.

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

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

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

42.3 Prescripción de las faltas. Los antecedentes disciplinarios dejarán de





considerarse a efectos de reincidencia por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

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

## **Capítulo XII. Igualdad.**

### **Artículo 43. Plan de Igualdad.**

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

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se elaborará un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Comisión Negociadora del presente convenio, se compromete a crear una Comisión de igualdad integrada por 4 miembros de cada una de las partes firmantes del mismo, con el objetivo de analizar y debatir un Plan de igualdad de la compañía durante la vigencia del presente Convenio.

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

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

### **Disposición adicional primera. Sustitución regímenes anteriores.**

El Convenio Colectivo sustituye en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier acta de negociación de convenio pactada y firmada con anterioridad al mismo.

Al mismo tiempo, expresamente se establece que las nuevas tablas salariales y los capítulos en materia de retribuciones (especialmente derechos de promoción económica y complementos personales) sustituyen cualquier sistema retributivo





anterior así como expectativas de promoción económica individual sobre las que la empresa haya efectuado reserva de derecho.

### **Disposición adicional segunda. Régimen de comidas.**

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

Si el TCP está en actividad, en todo o en parte, durante el periodo desde las 08:00 a las 10:00 hora local le corresponderá un desayuno.

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

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

Si el TCP está en actividad, en todo o en parte, durante el periodo desde las 02:00 a las 04:00 hora local le corresponderá un refrigerio nocturno.

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

Las diferentes comidas incluirán los siguientes ítems:

Desayuno: 1 pieza de fruta, 1 yogurt y 1 sándwich o equivalente.

Comida o cena: 1.º ensalada, 2.º plato (caliente), postre, pan.

Refrigerio nocturno: Similar a comida o cena.

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

2. Los TCPs 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 TCPs, con antelación a su implantación.

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

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

#### **Disposición adicional cuarta. Horas baremo.**

Se crea una comisión paritaria para el estudio y posible acuerdo sobre el sistema retributivo variable, convirtiendo sectores en horas baremo. En caso de que el 31 de diciembre de 2010 no se llegue a un acuerdo definitivo, esta comisión desaparece, a no ser que exista un acuerdo de ambas partes por proseguir con la misma.

#### **Disposición transitoria primera. Gratificación adicional.**

Las partes reconocen que las dificultades surgidas en el largo y complejo proceso de fusión entre las compañías Clickair y Vueling tuvieron un impacto notable en el desarrollo de las funciones del colectivo estructural de TCPs, que no obstante las incertidumbres causadas en torno a la continuidad de su relación laboral indefinida, superó con gran profesionalidad y rigor los inconvenientes y trastornos que el proceso conllevó hasta la fecha definitiva de efectos de la fusión, el 16 de julio de 2009.

Es por ello que la voluntad de la empresa, consensuada con la representación de los trabajadores, es reconocer al colectivo de TCPs indicado en el párrafo primero de esta Disposición y procedente de Vueling y Clickair, con contrato en vigor antes del 16 de julio de 2009, la aplicación de las siguientes medidas de gratificación especiales:

a) Con carácter limitado a la vigencia de este Convenio, el colectivo de TCPS anteriormente indicado procedente de la antigua Vueling tendrá derecho a un complemento ad personam de 800 euros anuales que se devengará cuando alcancen 7 años de antigüedad técnica en el escalafón de TCPs.

b) A su vez, el colectivo de TCPs indicado arriba, procedente de la desaparecida Clickair, tendrá derecho a una aceleración en su promoción económica a los efectos de alcanzar antes la equiparación salarial entre TCPs procedentes de Vueling y Clickair, en los siguientes términos:



El personal TCP que tenga reconocido el nivel 3, promocionará al nivel 2 una vez transcurridos tres años de antigüedad técnica en el escalafón de TCPS.

Asimismo, el personal TCP que tenga reconocido el nivel 2, promocionará al nivel 1 una vez transcurridos seis años de antigüedad técnica en el escalafón de TCPs

En lo demás será aplicable lo dispuesto en el artículo 32 de este convenio.

### **Disposición transitoria segunda. Jornada intensiva.**

Para el año 2010, la jornada intensiva del personal de oficinas será del 19 de julio al 31 de agosto; sometido a la firma del convenio.

### **Disposición final.**

El presente Convenio surtirá efectos el día siguiente a la fecha de su firma por las partes.

La eficacia de los conceptos retributivos se retrotraerá a fecha 1 de enero de 2010, si bien la traslación práctica al sistema de nóminas del nuevo sistema retributivo y la determinación de la mejor manera de pagar los atrasos derivados de esta retroactividad se decidirá en la comisión paritaria que se convocará en el mes de septiembre.

## **Anexo 1. Tablas salariales Vueling Airlines, S.A.**

A) Tablas colectivo.

TCPs (base).

| Fijo            | Nivel 3 |          | Nivel 2 |          | Nivel 1 |          |
|-----------------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|
|                 | Mes     | Año      | Mes     | Año      | Mes     | Año      |
| Salario Base    | 389,17  | 4.670,04 | 441,43  | 5.297,16 | 706,28  | 8.475,36 |
| P.P.P. Extras   | 64,86   | 778,34   | 73,57   | 882,86   | 117,71  | 1.412,56 |
| Plus Transporte | 103,00  | 1.236,00 | 103,00  | 1.236,00 | 103,00  | 1.236,00 |
| Plus Sobrecargo | 127,00  | 1.524,00 | 166,67  | 2.000,00 | 257,50  | 3.090,00 |

| Variables       | Nivel 3  | Nivel 2  | Nivel 1  |
|-----------------|----------|----------|----------|
| Concepto        | Unitario | Unitario | Unitario |
| Dieta de vuelo. | 20,60    | 20,60    | 20,60    |
| Sector          | 7,62     | 10,30    | 10,30    |
| Sector =>120    | 15,24    | 20,60    | 20,60    |



|                        |       |       |       |
|------------------------|-------|-------|-------|
| Sector =>210           | 22,20 | 30,00 | 30,00 |
| Imaginarias.           | 22,87 | 30,90 | 30,90 |
| Dieta de Formación.    | 30,90 | 30,90 | 30,90 |
| Saltos de Inspección.  | 10,30 | 10,30 | 10,30 |
| Instrucción en Tierra. | 82,40 | 82,40 | 82,40 |
| Actividad Tierra.      | 45,73 | 61,80 | 61,80 |

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.

Especificadas en el anexo 1, será una cantidad variable y se devengará multiplicada por el número de días a que tenga derecho un TCP según el presente Convenio.

Se devengará una dieta normal según las siguientes reglas:

Caso 1. Los días de vuelo.

Se devengará una dieta. 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.

Se devengará una dieta.

Caso 3. Los días en que se realicen vuelos de posición.

Se devengará una dieta.

En un periodo de un día natural no se podrá devengar más de una dieta.

Cuando el TCP pernocte fuera de su base, la dieta que le corresponda se incrementará en 10 euros.

B) Personal de oficina.

| <b>Grupo profesional</b> | <b>Importe del salario base anual bruto (euros)</b> |
|--------------------------|---|
| Administrativos          | 13.000  |
| Técnicos titulados       | 18,000  |
| Manager                  | 24,000  |



Andalucía

**Vueling Airlines S.A**

BOE 208, 27 de agosto del 2010

Página 43 de 43

Los salarios aquí referenciados serán los mínimos por categoría.

