

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5693 *Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA, y sus tripulantes pilotos.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Vueling Airlines, SA y sus tripulantes pilotos (Código de Convenio n.º 90017920012010), que fue suscrito en fecha 14 de abril de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la Sección Sindical del SEPLA, en representación de los/las pilotos, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 12 de febrero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 25 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VUELING AIRLINES, SA, Y SUS TRIPULANTES PILOTOS

CAPÍTULO I

1. Disposiciones generales

1.1 Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente convenio abarca a todos los centros y lugares de trabajo que Vueling tenga establecidos o establezca en el futuro tanto en España como en el extranjero, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.

1.2 Ámbito personal y funcional.

Este convenio afecta exclusivamente a los Pilotos con contrato español de la Compañía Vueling, en las situaciones contempladas en el mismo.

Se excluyen de este ámbito:

- a) El personal encuadrado en otros grupos laborales, que se regirá por lo regulado en sus respectivos contratos individuales de trabajo u otros acuerdos y/o convenios Colectivos.
- b) El personal ajeno a Vueling que realice prácticas de vuelo.

El ámbito de aplicación funcional del convenio será las actividades de transporte aéreo realizadas por Vueling.

1.3 Ámbito temporal y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, excepto para los conceptos o materias para los que se señale expresamente un periodo de vigencia y/o efectos distintos.

Este convenio será prorrogable tácitamente por periodos de doce meses a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no ha sido denunciado por cualquiera de las dos partes.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes, en los plazos previstos en el párrafo anterior, ambas partes se obligan a iniciar negociaciones en los plazos fijados por la ley, a fin de alcanzar un nuevo pacto y seguirá siendo de aplicación el mismo, incluidas las revisiones salariales correspondientes, hasta que se logre acuerdo sobre el siguiente convenio.

1.4 Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Cuantas mejoras se establecen en este convenio producirán la compensación, en su conjunto y en cómputo global, de aquellas que con carácter voluntario o pacto tuviesen ya reconocidas los pilotos. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

1.5 Vinculación a la totalidad.

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad. En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por Sentencia judicial, ambas definitivas y firmes, la Comisión Negociadora del convenio deberá reunirse a considerar si cabe mantener la vigencia del resto del articulado del convenio, o si por el contrario la anulación de tal o tales cláusulas obliga a revisar el contenido completo del convenio. Mientras duren las deliberaciones de la Comisión Negociadora el convenio seguirá en vigor, excepto en lo afectado por la resolución o Sentencia.

1.6 Cláusula de igualdad e interpretación de género.

De conformidad con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con el criterio de implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito laboral, todas las denominaciones, cargos, categorías, funciones y referencias personales contenidas en el presente convenio que se formulen en género masculino por razones de simplificación o economía del lenguaje se entenderán realizadas de forma inclusiva, comprensiva y no excluyente, y referidas indistintamente a mujeres y a hombres, sin que ello comporte diferencia alguna en el reconocimiento, alcance, interpretación o aplicación de los derechos, obligaciones y condiciones reguladas.

1.7 Comisión Paritaria de Interpretación.

Con el fin de aplicar y hacer efectivo el convenio con la mayor agilidad posible, funcionará, en el seno de la Compañía, una Comisión Paritaria de Interpretación, que

estará compuesta por representantes de la Compañía y de los pilotos, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto.

La composición de la misma será de tres personas tanto por parte de la Compañía como por parte de los representantes de los pilotos.

La representación de los pilotos será designada por la Sección Sindical de SEPLA, mientras mantenga la representatividad por la que negocia este convenio.

La Comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente convenio y su facultad será la de interpretar las normas del mismo, sin perjuicio de las competencias de la jurisdicción laboral.

Quando la interpretación del texto del convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia en cuestión a la Comisión, que deberá emitir informe sobre el asunto de que se trate, en un plazo máximo de un mes, sin perjuicio de que, caso de no estar las partes de acuerdo con tal informe, se someta el mismo a la jurisdicción de trabajo o a la autoridad administrativa laboral, según las respectivas competencias.

A los efectos prevenidos en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan que aquellas discrepancias que puedan surgir en los procesos de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se someterán, con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al procedimiento de Mediación establecido ante el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje.

1.8 Comisión Paritaria de Seguimiento.

Se crea una Comisión Paritaria con objeto del seguimiento del convenio y más específicamente el seguimiento de la programación.

Las reuniones de carácter ordinario se efectuarán cada tres meses si fuese necesario, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las partes, reuniéndose las mismas en el plazo máximo de 15 días. Sus decisiones tendrán carácter vinculante.

La comisión será constituida mediante reunión de las partes, de la que se levantará Acta de constitución, en la que se nombrará a las personas integrantes de la misma. La citada constitución de la comisión se efectuará en el plazo de 15 días desde la firma del presente convenio.

La composición de la misma será de tres personas tanto por parte de la compañía como por parte de los representantes de los Pilotos. La representación de los pilotos será designada por la Sección Sindical de SEPLA, mientras mantenga la representatividad por la que negocia este convenio.

Esta Comisión dispondrá de la información necesaria para realizar un seguimiento efectivo del acuerdo. La comisión deberá resolver en el plazo de dos meses desde que un asunto ha sido expuesto.

1.9 Fusiones con otras Compañías.

Las circunstancias especiales como puedan ser las operaciones entre Compañías que den lugar a modificaciones del colectivo de pilotos en plantilla por motivo de fusión, absorción, o similar operación mercantil entre compañías, no modificarán el presente convenio.

1.10 Entrada en servicio de nuevos aviones y desarrollo de nuevos escenarios de operación.

Si, durante la vigencia del presente convenio, se pusieran al servicio de la Compañía nuevos tipos de aeronaves y/o desarrollos de nuevos escenarios de operación, tales como la operación de largo radio, cuya explotación implique el cambio sustancial de las condiciones que han servido de base para la negociación de este convenio, éste será objeto de revisión en la parte afectada, siendo necesario para su modificación el acuerdo de la Compañía y la Sección Sindical de SEPLA.

1.11 Externalización.

Todos los vuelos que realice la compañía Vueling, ya sea con aviones de esta compañía o con aviones pintados o con logotipo o identificación de Vueling serán realizados por los pilotos del escalafón de Vueling, salvo que la Dirección de la Compañía y la Sección Sindical de SEPLA acuerden, en momentos de necesidad, medidas de externalización a través de wet-lease o de la figura de franquicia o de cualquier otra figura que pueda ser acordada entre las partes. En todo caso, se acuerda que la Compañía podrá externalizar, sin necesidad de autorización, hasta un máximo de un cuatro por ciento (4%) de la producción que la compañía tenga en el periodo entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, medida en número de aviones; no pudiendo externalizarse fuera de este período, salvo que se acuerde con la Sección Sindical de SEPLA, según lo establecido al inicio de este artículo. La Compañía facilitará la información necesaria a la Sección Sindical para la comprobación del cumplimiento del límite de externalización.

Si por causas excepcionales, como AOG y retrasos en la entrada de flota, se requiere la contratación puntual de wet-lease y por el tiempo estrictamente necesario, la compañía solamente deberá informar a la Sección Sindical de SEPLA con carácter previo, acreditando dichas causas.

Vueling garantiza que el colectivo de pilotos no se verá afectado en su promoción ni en su progresión económica por las medidas de externalización adoptadas por la Compañía.

Durante el período de externalización y el año natural en el que se produzca, salvo la debida a causas excepcionales, como AOG y retrasos en la entrada de flota, no podrán aplicarse al colectivo de pilotos despidos colectivos, despidos objetivos individuales por causas económicas, técnicos, organizativos o de producción, ni suspensiones de contrato de trabajo, ni inaplicaciones del presente convenio ni modificación sustancial ya sean colectivas o individuales, salvo acuerdo de la Compañía y la Sección Sindical de SEPLA.

1.12 Regulación de empleo y garantía de trabajo.

En situación de crisis, las partes intentarán llegar a acuerdos bien para evitar la aplicación de las medidas de regulación de empleo que se regulan en este artículo, o la apertura de procesos de inaplicación de convenio o modificación sustancial de las condiciones de trabajo, bien para minimizar sus efectos.

Las medidas que se contemplan en este artículo no serán de aplicación al colectivo de pilotos si existe o ha existido en el año natural externalización de la producción conforme a lo regulado en el artículo anterior, salvo la debida a causas excepcionales, como AOG y retrasos en la entrada de flota, ni mientras estén prestando servicios para la compañía pilotos con contratos temporales, salvo contratos de sustitución.

Cuando la suspensión o resolución de contratos no afectara a la totalidad de la plantilla, se considerará el listado administrativo en orden inverso entre la totalidad de los Pilotos ubicados en las bases en territorio español, sin distinción de especialidad.

En los casos de suspensión, si desaparecieran las causas que hubieren originado la misma se volverá a la situación de origen por el mismo orden de escalafón, y se hará en orden inverso al aplicado en el párrafo anterior.

En los casos de resolución de contratos, durante los dos años siguientes a la fecha de extinción de los contratos, si el piloto lo desea, la Compañía mantendrá en vigor sus calificaciones. Así mismo, durante los cinco años siguientes a la fecha de resolución del contrato por despido colectivo u objetivo por causas económicas, productivas, tecnológicas y/o de organización, tendrán preferencia para ser contratados por la Compañía los pilotos afectados por la extinción y en el orden inverso al aplicado para la resolución de contratos, siendo el último piloto afectado el de mayor preferencia de ingreso. Por lo anterior, durante dichos cinco años, no podrá contratarse nuevo personal de pilotos por parte de Vueling, hasta tanto en cuanto no se haya ofertado el trabajo a los

que hubieren cesado como consecuencia de un expediente de regulación de plantilla, siempre y cuando dicha contratación afecte a puestos de trabajo Pilotos, sin perjuicio de las indemnizaciones percibidas. El puesto de trabajo se ofrecerá siguiendo el orden inverso al aplicado para la resolución de contratos, ofreciéndose, por tanto, en primer lugar, al último piloto afectado. El piloto deberá contestar en un plazo máximo de quince días, aceptando o rechazando la oferta. Si rechazara la oferta, no tendrá derecho a acceder a otra oferta hasta que hayan transcurrido seis meses desde la rechazada.

En el supuesto de que la Compañía tenga que acudir al despido colectivo o individual objetivo, a la hora de determinar las indemnizaciones de los pilotos afectados, a éstos se les computará el salario que vinieran percibiendo con anterioridad a cualquier medida de inaplicación o descuelgue que se les estuviera aplicando, así como todo el tiempo de servicio, con independencia de que el mismo se haya prestado en bases en territorio español o en bases fuera de él.

Durante los siguientes cuatro años a partir de la regresión forzosa del artículo 4.13, si se extinguiera el contrato de trabajo del piloto afectado, la indemnización que correspondiera por dicha extinción se calculará computando el salario que venía percibiendo en el momento de la regresión o el que debería haber percibido de haber mantenido dicha especialidad, el que sea mayor.

1.13 Garantías de Producción.

La compañía tiene libertad para tomar las decisiones comerciales que considere, incluyendo la apertura de bases fuera del territorio español. No obstante, es voluntad de las partes garantizar que la apertura de bases en el extranjero no supondrá reducción neta de la producción de las bases de Vueling en España, tomadas en su conjunto.

Partiendo de que el Business Plan de la Compañía contempla crecimiento en las bases españolas y extranjeras, se acuerda la creación de una Comisión Paritaria, conformada por la representación de la Compañía, de una parte, y la Sección Sindical de SEPLA en Vueling, de otra, con el fin de analizar el cumplimiento de la garantía mencionada.

A tal fin se crean los siguientes conceptos:

Trasvase: Se considera trasvase cuando la producción de una Base fuera del territorio español pasa de ser operada mediante líneas o destacamentos a ser operada por pilotos pertenecientes a dicha base.

Reducción: Se considera reducción la disminución de horas totales de los aviones asignados a las bases españolas (bases españolas, líneas, destacamentos) que no sea producido por trasvase.

En base a dichos conceptos la Comisión de Garantías de Producción tendrá como objetivo identificar los aviones asignados a las bases en territorio español cada año y comprobar que el Presupuesto Anual no refleja un desvío que suponga una disminución neta de la producción de dichas bases respecto al año anterior.

Para ello, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

Analizar para cada año la distribución de aviones por bases dentro y fuera del territorio español que establezca el Presupuesto de dicho año.

Analizar el impacto de los desvíos del Business Plan de la Compañía en la producción del año anterior de las bases españolas, tomadas en su conjunto.

Analizar el impacto que un trasvase produce tanto en el número de aviones asignados a las bases españolas, como a las horas de vuelo asignadas a dichas bases, en ambos casos tomadas las bases en su conjunto.

La Comisión se reunirá con carácter anual, durante el primer trimestre del año, con el Presupuesto para dicho año aprobado y la distribución de aviones por bases aprobadas. En el caso de que se produzca una modificación del programa Comercial del año que implique modificación de la asignación de aviones a bases analizada a principios de año,

la Comisión se reunirá con carácter extraordinario, sin necesidad de esperar a principios del siguiente año.

La comisión establecerá una tabla de seguimiento de horas, aviones y tripulaciones, en el que se podrán ver anualmente las variaciones respecto al año anterior y las razones que han llevado a ello, cotejado con el Business Plan de la Compañía previsto, para identificar cualquier desviación respecto a la distribución de la producción entre las bases reflejada en dicho Business Plan.

En caso de que un trasvase suponga una reducción neta de los aviones asignados a las bases de España se acordará conjuntamente si se considera trasvase o reducción de producción.

En caso de considerarse reducción, si la misma no obedece a motivos de falta de rentabilidad la Sección Sindical lo dejará reflejado como una disconformidad en el Acta que se levante de la reunión de la Comisión y la Compañía no podrá promover un despido colectivo motivado por dicha reducción en la plantilla de Pilotos de Vueling en España.

1.14 Procedimientos en caso de situación de deterioro del resultado de la Compañía.

En el caso en el que durante la vigencia del presente convenio, que las partes entienden es de apuesta por el crecimiento, no se den las circunstancias esperadas y se produzca una situación en que al cierre del ejercicio:

- No haya crecimiento de la compañía en un año (computado en número medio de aviones) y,
- el EBIT (ex fuel) se haya reducido en más del 15% respecto al año anterior, consecuencia de una caída de ventas en el mismo porcentaje.

De darse ambas situaciones, la compañía podrá paralizar la promoción por niveles durante el siguiente año por un período de doce meses.

En ningún caso se parará la progresión cuando el ratio anual de EBIT/CIFRA DE NEGOCIOS, sea superior al 5%.

No obstante lo anterior, pasados los doce meses, se recuperará la promoción al nivel que el piloto debería ostentar de no haberse aplicado dicha medida. Por ejemplo un piloto con Nivel 3 que, en agosto del año 2020 debía ascender a Nivel 2 pero no cambia por estar aplicando la paralización de la promoción, en agosto de 2021 pasaría a Nivel 2 con 1 año de antigüedad.

En el cómputo de número medio de aviones se considerarán aquellos que puntualmente operen bajo régimen wet-lease, ACMI, o similar.

Durante los meses de aplicación de esta medida la Compañía no aplicará procedimientos de despido colectivo, ERTES, descuelgues u otros procedimientos de modificación sustancial de las condiciones laborales.

CAPÍTULO II

2. Principios informadores

2.1 Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.

Los Pilotos se obligan a dedicar toda su actividad profesional de vuelo a VUELING, por lo que no podrán dedicarse a ninguna actividad retribuida o no retribuida de transporte aéreo, salvo autorización expresa de la Compañía. Cualquier actividad, aérea o no, que menoscabe la capacidad del piloto para realizar los límites de producción establecidos en el presente convenio o afecte a la seguridad de las operaciones de vuelo, requerirá autorización expresa y por escrito de la Compañía, salvo disposición legal en contrario.

Asimismo, los Pilotos se obligan a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de los servicios que le correspondan por contrato individual o colectivo de trabajo, aceptando la realización de las pruebas y cursos que establezca, así como los controles e inspecciones que se determinen. Los citados cursos, pruebas, controles e inspecciones serán impartidos por Pilotos pertenecientes al escalafón de Vueling o acogidos al programa de pérdida de licencia, que desempeñen funciones o labores de Inspección o Instrucción dentro de la misma salvo situaciones especiales que se acordarán con la Sección Sindical de SEPLA. Aquellas materias no relacionadas con la operación de vuelo podrán ser impartidas por otro personal, incluso ajeno a la Compañía, siempre que posean la capacitación necesaria para impartir los citados cursos. Se acuerda que en el curso de OPC/LPC o el equivalente de su módulo de entrenamiento EBT en simulador que comprenda una sesión de SBTO inmediatamente anterior a que un copiloto vaya a cumplir 3.000 horas factorizadas de vuelo, si el copiloto lo solicita, se le realizará la prueba para la obtención del título ATPL, siendo asumido, tanto el coste de dicha prueba como la tramitación del Título/Licencia, por la Compañía.

Los Pilotos se comprometen a mantener actualizados los títulos, licencias, calificaciones y demás documentación necesaria para el normal desempeño de sus funciones. También se obligan a exhibir tal documentación a la autoridad y a la Dirección si fueran requeridos para ello.

Así mismo, la Compañía mantendrá el control de las fechas de vencimiento de los títulos y licencias. En referencia a los certificados médicos, de competencia lingüística y los calendarios de vacunas la Compañía avisará con la antelación suficiente de su caducidad, pero será responsabilidad del tripulante su renovación, teniendo en cuenta que las caducidades pueden verse afectadas por la legislación de cada país para la obtención de los visados correspondientes. El departamento de instrucción informará debidamente de los plazos para completar los cursos e-learning, así como remitirá los recordatorios necesarios para completar los cursos, siendo la responsabilidad del piloto la finalización de dichos cursos dentro de los plazos establecidos.

Los gastos ocasionados para la obtención y renovación de pasaporte, sólo en el caso de que por necesidades específicas de la compañía tenga que renovarse aun estando en vigor, visados, certificado médico clase 1, certificado de competencias lingüísticas y mantenimiento y obtención de habilitación de tipo, esta última sólo en los casos de incorporación a nueva flota, así como los de renovación de licencias emitidas por la Autoridad Española y administración de vacunas necesarios para el normal desempeño de las funciones de los pilotos para Vueling serán por cuenta de la compañía. La compañía facilitará, a su cargo, el curso de TRI/E en el caso de que el piloto haya sido seleccionado para ser TRI/E de la compañía y no disponga del mismo.

La utilización de las facilidades dadas por Vueling para pasar el reconocimiento médico, realizar el examen de competencia lingüística y la administración de vacunas será opcional. El piloto podrá elegir otros centros siempre que no afecte a la actividad programada del piloto. Si por esta causa se produjeran gastos adicionales, los mismos correrán por cuenta del piloto.

El piloto tendrá la obligación de enviar a Administración de Flota copia de los certificados renovados correspondientes (médico, competencia lingüística y vacunación) en el plazo de cinco días antes de la fecha de su caducidad. En los casos en que no exista centro habilitado en la base del piloto y por ello sea necesario el desplazamiento, Vueling abonará una compensación equivalente a una dieta nacional y, si fuese necesario, hotel y traslado al centro correspondiente. En caso de necesitar hotel y billete el piloto lo comunicará a programación con la antelación necesaria.

Para la realización de los simuladores de los cursos de refresco, si no existieran instalaciones adecuadas en la base del piloto, Vueling proporcionará dieta, hotel, si fuese necesario, y posición; y programará los descansos reglamentarios según lo establecido en este convenio colectivo.

Los e-learning previos a simulador, se programarán en los días libres mensuales del tripulante, sin que quepa la programación de día libre adicional por esta causa. En ningún caso se podrá programar otra actividad que no sea el e-learning.

Siendo Barcelona la sede de Vueling, la Compañía se encargará de enviar la documentación que requiera entrega física al domicilio de aquellos pilotos cuya base sea distinta a la de Barcelona.

2.2 Salvaguarda de los intereses de la Compañía.

Los Pilotos durante el ejercicio de sus funciones se obligan a salvaguardar los intereses de Vueling como propios, tomar las medidas necesarias para la protección de vidas y bienes que ésta les confíe, y evitar toda conducta o actitud que pueda redundar en contra de dichas vidas o bienes, del prestigio de Vueling o de sus resultados económicos.

2.3 Servicios a terceros.

Los Pilotos de Vueling podrán realizar los servicios en aviones y/o trayectos de otras Compañías, de conformidad con las condiciones que se determinen en cada caso, previa autorización de la autoridad aeronáutica competente, y siempre que se presten tales servicios por una tripulación técnica completa de la Compañía.

En los casos en que dicha prestación se realice para una Compañía de Transporte aéreo con conflictos laborales declarados o en la que se haya declarado huelga legal por el colectivo de Pilotos, durante el período de duración de la misma, la Compañía no podrá hacer uso de la banalización de sus tripulantes Técnicos para dicha Compañía y periodo.

La Sección Sindical de SEPLA y la Compañía establecerán la existencia de operaciones especiales, en las que, por las condiciones singulares en que hayan de realizarse los servicios, sea necesario el establecimiento de normas específicas de retribución, higiene, seguridad, etc. En estos supuestos se pactarán las condiciones en las que hayan de realizarse estos vuelos por la Sección Sindical de SEPLA y la Compañía, en la parte que les afecte.

2.4 Legislación vigente y reglamentos internos.

Para que las operaciones de vuelo de Vueling se desarrollen de acuerdo con los principios de Seguridad, Legalidad, Regularidad, Calidad y Economía necesarios, los Pilotos y Vueling se comprometen al cumplimiento de las normas o disposiciones complementarias de las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en los Manuales de Operaciones, de Ruta, de Avión, circulares operativas o de Dirección. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualquiera otros Reglamentos de Trabajo, Órdenes, Instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de Vueling o sus representantes dentro del ámbito de su competencia. No obstante lo anterior, ningún manual o norma de régimen interior de Vueling podrá alterar las condiciones laborales expresamente pactadas en este convenio.

La Dirección de Vueling se responsabiliza de facilitar a los Pilotos el acceso a los manuales vigentes de Operaciones, de Ruta y de Avión, así como las revisiones correspondientes de los mismos, y que dichos manuales figuren a bordo, estén al día y cumplan todas y cada una de las regulaciones vigentes. La compañía facilitará la documentación en formato digital de todos los manuales del avión, así como el manual de operaciones.

La Compañía asignará a cada piloto una dirección de correo electrónico, con el fin de que reciba cualquier comunicación de la Compañía. Por su parte, el trabajador deberá revisar su correo electrónico como mínimo cada tres días, salvo en los días libres y en vacaciones, así como, en supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

2.5 Definiciones.

Alcance y aplicación.

Con el fin de completar y actualizar las definiciones establecidas en la normativa legal y aeronáutica nacionales y en la normativa interna de Vueling y a la vez facilitar la interpretación del presente convenio y sus anexos, se definen en este capítulo los conceptos relativos a las materias contempladas en el mismo, prevaleciendo su nueva redacción cuando existan contradicciones, lagunas o problemas de interpretación en el ámbito laboral.

Tripulante.

Persona a quien la Dirección de la Compañía asigna obligaciones que ha de cumplir a bordo durante la preparación, realización y finalización del vuelo.

Tripulante técnico.

Tripulante en posesión de título, licencia y habilitación, a quien la Dirección de la Compañía asigna funciones esenciales, en la cabina de pilotaje, para la preparación, realización y finalización del vuelo.

Tripulación.

Conjunto de tripulantes técnicos y de cabina de pasajeros nombrados expresamente por la Dirección de la Compañía para la realización de un servicio de vuelo. Durante la realización del servicio actúan directamente a las órdenes del comandante, y, en su defecto, del copiloto, a quienes auxilian, ayudan y asesoran en su cumplimiento.

Comandante.

Comandante es el cargo de libre y expresa designación de la Compañía otorgado a un piloto, que le permite ejercer el mando habitual de aeronaves de la Compañía.

Copiloto.

Piloto distinto al que ejerce la función de comandante a bordo de la aeronave, colabora en las funciones de pilotaje con el comandante y le sustituye en el mando en casos de ausencia o incapacidad de éste.

Flota.

Flota es el conjunto, de una o más unidades, que agrupa a un mismo modelo de aeronave, de forma que la calificación de tipo otorgada por la autoridad aeronáutica es la misma y permite a un piloto operar, con las restricciones de dicha calificación, cualquiera de las aeronaves del conjunto.

Tripulación técnica mínima.

Es la mínima necesaria para que pueda ser operado un avión de acuerdo con su certificado de aeronavegabilidad.

Con independencia de lo anterior, en cualquier caso, todo avión de Vueling será operado siempre con un mínimo de 2 pilotos calificados en cabina de vuelo durante todo el vuelo. Estos pilotos estarán habilitados en el modelo de avión que se opere.

CAPÍTULO III

3. Escalafón

3.1 Escalafón Técnico y Administrativo de pilotos de Vueling.

Se aplicará lo establecido en el Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio.

CAPÍTULO IV

4. Ingreso, clasificación y promoción

4.1 Ingreso.

La contratación de los Tripulantes Técnicos será mediante contrato indefinido en la especialidad de segundo piloto, en el nivel económico que le corresponda en base a su experiencia previa en vuelo, según se especifica en el artículo 4.11.

La Compañía podrá contratar a pilotos con especialidad de primer piloto sólo en los casos en que no existan segundos pilotos con requisitos cumplidos para promocionar a primer piloto o bien que renuncien a la promoción, pasando éstos de nueva contratación a ocupar su posición en el escalafón acorde al Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio.

Asimismo, la Compañía podrá acudir a la contratación de servicios externos o contratar pilotos con especialidad de primer piloto, siempre mediante contrato temporal, cuya duración será la estrictamente necesaria para atender la incorporación de una nueva flota. La Dirección de Operaciones informará con carácter previo por escrito y con la máxima antelación posible a la Sección Sindical de SEPLA, expresando las razones para dicha contratación.

4.2 Condiciones y pruebas de ingreso.

Es facultad de la Compañía establecer y decidir todo el proceso de selección y contratación efectiva del piloto hasta su admisión en la Compañía. Los aspirantes deberán estar en posesión, como mínimo, de licencia ATPL(A), con o sin restricción. En el caso de querer incorporar pilotos con cualquier otro tipo de licencia se requerirá de acuerdo con la Sección Sindical SEPLA. En el proceso de selección se valorará la experiencia previa de vuelo, como un factor importante a tener cuenta, teniendo la selección un número equilibrado de pilotos experimentados y pilotos con menos experiencia.

La Compañía dará información a la representación de los Pilotos de la naturaleza de las pruebas y de los criterios de evaluación, así como estadísticas del resultado de las pruebas que no incluirán ningún tipo de dato personal, mensualmente y por escrito, así como de las modificaciones que pudieran efectuarse, pudiendo dicha representación alegar lo que estime oportuno sobre las mismas.

4.3 Periodo de prueba.

Los candidatos admitidos a ingreso en la Compañía lo harán a título de prueba, fijándose tal periodo de prueba en seis meses para todos los pilotos y haciéndose constar el mismo en los contratos de trabajo. Durante este periodo, tanto la Compañía como el piloto, podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso. La resolución contractual a instancias de la empresa será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del mismo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Superado el periodo de prueba se considerará a todos los efectos el tiempo trabajado como antigüedad en la Compañía.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la capacidad productiva del trabajador interrumpirán el cómputo del periodo de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

4.4 Contratación.

La contratación en el colectivo de pilotos será principalmente indefinida, salvo aquellos contratos temporales que se suscriban para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

4.5 Clasificación, categoría, especialidad y niveles.

Se establece una sola categoría y grupo profesional que será la de pilotos. Este grupo tendrá dos especialidades, Primeros y Segundos pilotos.

Primer piloto será aquel Tripulante técnico, en posesión de título, licencia y calificaciones correspondientes al tipo de aeronave utilizada, considerado apto por la Dirección de Operaciones para el desempeño no sólo de cualquier función de pilotaje sino específicamente para la función de mando a bordo de sus aeronaves.

Segundo piloto será aquel Tripulante técnico en posesión de título, licencia y calificaciones correspondientes al tipo de aeronave utilizada, considerado apto por la Dirección de Operaciones, para el desempeño de cualquier función de pilotaje a bordo de sus aeronaves.

A efectos económicos se considera nivel a cada uno de los escalones retributivos que un piloto puede alcanzar dentro de su especialidad. Se establecen en cada especialidad de acuerdo a la siguiente tabla y nomenclatura, de mayor a menor nivel y retribución, los siguientes niveles:

Niveles salariales

Primeros pilotos	Segundos pilotos
1C	1B
1B	1A
1A	1
1	2
2	3
3	4
4	5
	6

4.6 Asignación de funciones.

La Compañía, respecto a las funciones a desempeñar, y de acuerdo a sus facultades de organización y siempre que la autoridad aeronáutica lo permita, podrá asignar al piloto funciones de instrucción, inspección, asistencia técnica en línea, organización de operaciones, control operacional y, en general, cualquier tipo de actividad técnica, de asesoramiento, u operacionales habituales de la categoría, pactándose expresamente dicha asignación de funciones sin perjuicio de lo establecido más adelante, en el presente convenio, respecto a cargos y aceptación voluntaria de éstos.

La Compañía comunicará al colectivo de pilotos las necesidades de este tipo de funciones, con el fin de que se tenga en consideración a los posibles voluntarios para ejercerlas. El principio fundamental que siempre prevalecerá en las asignaciones será el basado en la transparencia hacia todo el colectivo de pilotos.

4.7 Remoción del comandante.

Si una vez nombrado comandante la Compañía retira dicha condición a un primer piloto, sin perjuicio de las acciones legales que el afectado pueda ejercer ante los tribunales frente a dicha decisión, mantendrá la especialidad de primer piloto y el nivel que ostentara, percibiendo las retribuciones que para dicha especialidad regula el Convenio Colectivo, dejando de percibir el Plus de responsabilidad de comandante.

Antes de proceder a la remoción, y en un plazo máximo de 6 meses desde que la Compañía tuvo conocimiento de la concurrencia de la última causa para la misma, la Compañía comunicará al tripulante afectado las razones que motivan la misma, aportando la documentación de la que disponga. Así mismo se celebrará una reunión entre la Dirección de Operaciones, con las personas que ésta designe, y el tripulante afectado, que podrá acudir acompañado de dos tripulantes técnicos de la Compañía, a su elección.

El tripulante afectado podrá, si lo estima oportuno, aportar un dictamen técnico, que no será vinculante para la Compañía, en un plazo máximo de 30 días desde que se haya celebrado la reunión.

Una vez analizadas tanto las razones alegadas por el tripulante, como el informe técnico, en su caso, la Compañía comunicará dicha decisión al piloto, así como las causas que la motivan, que deberán ser objetivas y razonables.

4.8 Promoción por cambio de nivel.

Este artículo tendrá efectos desde el 29 de octubre de 2024, vigencia definida en el preacuerdo de 29 de octubre de 2024, que fue ratificado en asamblea el 7 de noviembre de 2024.

La promoción por cambio de nivel, o progresión económica, dentro de una misma especialidad, se producirá automáticamente cuando por el piloto se cumplan las tres condiciones siguientes:

1. El tiempo de permanencia en cada nivel que será el establecido en las siguientes tablas:

Nivel primeros pilotos	Años/Horas	Nivel segundos pilotos	Años/Horas
1C	Indefinida	1B	Indefinida
1B	6	1A	3
1A	6	1	3
1	2	2	3
2	3	3	3
3	3	4	3
4	3	5	3/3.800 HF
		6	2/1.600 HF

*HF: Horas Factorizadas.

A efectos del cumplimiento de este requisito no computarán como tiempo de permanencia los periodos en los que el contrato de trabajo se encuentre suspendido, incluso por sanción, a excepción de las situaciones de Incapacidad Temporal, situaciones de nacimiento y cuidado del menor, situaciones de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, situaciones de suspensión del contrato por decisión del piloto que se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de

ser víctima de violencia de género, así como los derechos derivados de las anteriores situaciones, actividad sindical o reducción de jornada.

2. Todo piloto deberá haber realizado, al menos, el 80% de la media de horas de vuelo efectuadas por los pilotos de su flota y base, considerando todo el tiempo de permanencia en su nivel actual. Para la acreditación de este requisito en los pilotos que hayan permanecido en las situaciones de Incapacidad temporal, situaciones de nacimiento y cuidado del menor, situaciones de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, situaciones de suspensión del contrato por decisión del piloto que se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, actividad sindical, reducción de jornada o actividad de oficina se descontará de dicho tiempo de permanencia los periodos en los que no hayan prestado servicios por dichas razones. Si el piloto no cumpliera este requisito durante el tiempo mínimo de permanencia en su nivel actual, este requisito se cumplirá cuando realice el total de horas requerido.

3. La Aptitud Técnica Habitual se obtiene y mantiene superando satisfactoriamente todos los cursos, pruebas, y demás inspecciones y evaluaciones periódicas y extraordinarias que la Dirección aplica a los pilotos para asegurarse de su aptitud técnica para el desarrollo de sus tareas habituales. En el caso de que un piloto no superase un entrenamiento o verificación de simulador la Compañía le facilitará las oportunidades necesarias adicionales para superarlas bajo el siguiente procedimiento:

La Compañía evaluará caso por caso para determinar si es necesario un reentrenamiento previo o si se le reevalúa inmediatamente, así como el o los periodos de espera entre las reevaluaciones.

Durante la reevaluación, el piloto podrá requerir la presencia de un miembro de la representación de pilotos. La representación de pilotos propondrá tres candidatos para que asistan a la reevaluación y la Compañía escogerá uno de ellos.

En el caso de que el piloto no superase la segunda reevaluación, la Dirección evaluará si somete al piloto a un nuevo periodo de instrucción.

Todo piloto que cumpla las 3 condiciones requeridas en este artículo pasará al nivel retributivo siguiente.

4.9 Formación PICUS.

Es la formación para la obtención de las horas de piloto al mando bajo supervisión (Horas PICUS).

La compañía, a petición del piloto, con una antigüedad mínimo de un año, proporcionará las horas PICUS aunque no esté convocado a un curso de Comandante. En este caso, siempre que el piloto cumpla los requisitos y vuele con LSC podrá llevar a cabo sus horas PICUS.

En cualquier caso la Compañía garantizará que antes de iniciar el curso de comandante cumpla con las horas PICUS.

4.10 Promoción por cambio de especialidad.

La promoción de especialidad se producirá según se establece en el Acuerdo de bases y escalafón único (Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio).

La Compañía informará a la Sección Sindical de SEPLA con la mayor antelación posible de la estimación a esa fecha de las necesidades de cursos previstas para el año siguiente.

4.11 Factorización de horas de vuelo y nivel inicial de copilotos.

Los pilotos que ingresen en la Compañía en la especialidad de segundo piloto, según su experiencia de vuelo acreditada, accederán a los siguientes niveles:

- Hasta 1.600 horas factorizadas según tabla anexa: Nivel de 6.
- Más de 1.600 y hasta 3.800 horas factorizadas según tabla anexa: Nivel 5.
- Más de 3.800 horas factorizadas según tabla anexa: Nivel 4.

Tipo aeronave	Comandante	Copiloto
Vueling.	1	1
Airbus Fly By Wire Family.	0.9	0.9
Reactor > 20 T MTOW.	0.85	0.85
Reactor < 20 T MTOW.	0.8	0.8
Turbohélice >20 T MTOW.	0.75	0.75
Turbohélice <20 T Mtow.	0.7	0.7
	Politripulados	Monotripulados
Monomotor > 2T MTOW/MULTIMOTOR.	0.5	0.3
Monomotor < 2T MTOW.	0.3	
Helicopteros.	0.3	0.2

No obstante, durante el periodo de training, todos los pilotos percibirán su retribución conforme al nivel 6, con independencia de la experiencia de vuelo que acrediten.

Una vez incorporados en el nivel correspondiente, su progresión será por tiempo o por horas factorizadas, en los términos establecidos en el presente convenio.

4.12 Regresión voluntaria en la especialidad de primer piloto.

Se entenderá por regresión el cambio de especialidad de primer piloto a segundo piloto.

La regresión voluntaria a la especialidad de segundo piloto se someterá a lo que se establece en el Acuerdo de bases y escalafón único (Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio).

4.13 Regresión en la especialidad.

Se entenderá por regresión el cambio de especialidad de primer piloto a segundo piloto.

La regresión tendrá carácter forzoso cuando disminuya el número de unidades de una flota determinada o cuando obedezca a la aplicación de un despido colectivo u objetivo individual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o suspensión colectiva de contratos de trabajo, que suponga un desequilibrio entre el número de primeros y de segundos pilotos.

La regresión con carácter forzoso se realizará por orden inverso al Escalafón Técnico de pilotos de Vueling (ETPV) entre la totalidad de los Pilotos ubicados en las bases en territorio español y los afectados percibirán la retribución correspondiente al nivel 1B de la especialidad de segundo piloto.

Los pilotos afectados tendrán preferencia de progresión para incorporarse nuevamente a su antigua especialidad. Cuando se reincorporen a la especialidad de primer piloto, se les asignará el nivel económico que ostentaban en el momento de su regresión.

4.14 Requisito de confianza.

Todos los cargos tales como la supervisión, inspección, instrucción, mando y dirección sobre la flota y pilotos se definen como de extrema confianza de la Compañía y de libre designación y remoción por ésta, dada la responsabilidad y autoridad que otorga el nombramiento, y como tal, la obtención y permanencia en el mismo queda supeditada al mantenimiento de dicha confianza.

Se podrán ostentar varios cargos simultáneamente por el mismo piloto, sin más limitación que las que imponga la autoridad aeronáutica, y en este caso, a cada uno de estos cargos se le aplicará el presente artículo individualmente, tratando cada cargo de forma independiente de los demás.

Los cargos son de libre aceptación y renuncia por el piloto, sin más limitación que el tiempo prudencial necesario de preaviso que permita la sustitución ordenada del mismo. Los cargos no podrán ser objeto de renuncia colectiva.

4.15 Pérdida de capacidad.

Cuando un piloto pierda la capacidad para ejercer como comandante, sin perder la necesaria para ejercer funciones de pilotaje, permanecerá en la plantilla manteniendo la retribución correspondiente a la especialidad de primer piloto, durante doce meses. Transcurrido dicho plazo, el piloto pasará a ostentar la especialidad de segundo piloto, percibiendo la retribución correspondiente al nivel más alto de dicha especialidad.

CAPÍTULO V

5. Situaciones

5.1 Situaciones.

Los Pilotos de la Compañía podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

1. En activo.
2. En periodo de prueba.
3. En comisión de servicio.
4. Con licencia, retribuida o no.
5. Excedencia voluntaria.
6. Excedencia especial.
7. Excedencia forzosa.
8. Excedencia por cuidado de familiares.
9. Excedencia para atender al cuidado de hijos.
10. Reducción de jornada por motivos familiares.
11. Reducción de jornada para atención de hijos hasta que cumpla 16 años.
12. Reducción de jornada extraordinaria.
13. Permiso por Lactancia.
14. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia.
15. Reducción de jornada para mayores de 55 años.
16. Reducción de jornada anual.
17. Reducción de las horas de vuelo durante la reducción de jornada.
18. Baja por enfermedad o accidente.
19. Descanso por maternidad.
20. Descanso por paternidad.

5.2 En activo.

Se considerarán en esta situación los que ejercen su función de vuelo, los que transitoria o simultáneamente con su actividad de vuelo, efectúan períodos de

instrucción, tanto en tierra como en vuelo, y los que se encuentran en comisiones de servicio.

5.3 En periodo de prueba.

Todos los aspirantes se registrarán por lo establecido en el artículo 4.3 y lo que se establezca sobre pactos de permanencia.

5.4 En comisión de servicio.

Se entiende por comisión de servicio el desempeño por los pilotos de tareas distintas a aquellas propias del vuelo durante la jornada de trabajo. A estos efectos se consideran como tales el desempeño de tareas de oficina, asesoramiento, la asistencia a reuniones o conferencias, la ayuda técnica a terceros, la realización de estudios especialmente encomendados, la asistencia a cursos y cualquier otra actividad similar. También se encuentran en esta situación aquellos pilotos que, por razón de su cargo sindical, sean formalmente convocados por la Compañía para cumplir obligaciones inherentes al mismo.

La Compañía reconoce el derecho de los tripulantes Pilotos a que no se les programen comisiones de servicio en períodos de descanso y días libres.

5.5 Con licencia.

5.5.1 Licencia retribuida.

La Compañía concederá licencia retribuida a los Pilotos que la soliciten siempre que medien las causas siguientes, y por el tiempo que se señala:

– Cinco días por:

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

- El permiso se podrá disfrutar por días separados siempre que esté vigente el hecho causante que originó el permiso.

- En el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto podrá hacer uso de ello el día anterior a la fecha de hecho causante sin que ello implique incrementar el número máximo de cinco días por dicho hecho causante.

– Dos días por:

- El fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El piloto podrá elegir disfrutar la licencia junta o por separado en las fechas coincidentes con el fallecimiento, el entierro o el funeral del familiar. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de pareja de hecho se les dará el mismo tratamiento que a los cónyuges. Para el reconocimiento de la pareja de hecho se deberá justificar fehacientemente la constitución de la misma mediante certificado de inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho.

- Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho empezando a contar desde el primer día no libre posterior a la fecha del evento.

- Un día natural por razón de boda de hijos, hermanos o hermanos políticos y padres, ampliable a dos, el previo o posterior al día de la boda, si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del Piloto.

– Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, solamente en el caso de que dichos exámenes tengan por objeto la obtención de titulación académica profesional, o aeronáutica, reconocida por el Ministerio de Educación o por la Autoridad Aeronáutica, y en estos casos, el piloto deberá avisar a la Compañía con un mes de antelación.

– Un día natural para el traslado de domicilio habitual. siempre que no coincida con los periodos de XOFF.

– Un día libre por participación en elecciones oficiales.

• Si un piloto tiene programada actividad el día de unas elecciones oficiales y desea ejercer su derecho al voto, se acuerda que efectuará la actividad asignada y se asignará un día libre adicional acorde a lo siguiente:

• El voto podrá realizarse de manera presencial o por correo, debiendo presentar justificante de haber votado en cualquier caso.

• Programación del día libre: El piloto podrá solicitar el día libre siguiendo este procedimiento:

◦ Plazo de solicitud: La solicitud debe realizarse dentro de los 45 días posteriores a la fecha de las elecciones.

◦ Opciones de fechas: El piloto puede proponer una o varias fechas para disfrutar del día libre, dentro de los seis meses siguientes al mes de las elecciones.

◦ Procedimiento de solicitud:

□ El piloto debe presentar sus opciones de fechas antes del último día del mes anterior al mes en que se solicita el día.

□ Si no es posible asignar el día libre en las fechas solicitadas, la compañía ofrecerá alternativas dentro del mismo mes.

□ Si alguna de las alternativas de los dos puntos anteriores se aceptase, la confirmación de la fecha se realizará antes del inicio del periodo de asignación de días libres del mes solicitado.

□ En cualquier caso, la solicitud podrá realizarse después del periodo de pujas, pudiendo el piloto solicitar fechas disponibles del mes en curso o del siguiente, sin que pueda acceder a otras alternativas de no ser posible la asignación.

□ Conflictos de solicitudes: Si varios pilotos solicitan el mismo día libre, se dará prioridad según el orden de las solicitudes recibidas.

□ Asignación obligatoria: Si no se encuentra una fecha adecuada en los primeros cinco meses posteriores a las elecciones, el día libre se programará en el sexto mes, junto con un bloque de días libres.

Este procedimiento garantiza que los pilotos puedan ejercer su derecho al voto sin afectar la programación de vuelos de la compañía.

• Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Compañía pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

• Para realizar funciones sindicales en los términos que exija la ley, las pactadas en el presente convenio o en los acuerdos específicos que se suscriban por las partes firmantes del presente convenio. Por el tiempo indispensable para la asistencia de si mismas, o acompañamiento de sus hijos para los trámites administrativos, registrales necesarios, atención psicológica y operaciones requeridas para el cambio de sexo.

• Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron.

- Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- El piloto tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. El piloto tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
- Cualquier otro permiso regulado en la normativa vigente en cada momento que no haya sido contemplado en el presente artículo.

Los días citados se entenderán siempre naturales y coincidentes con la causa que lo justifica. En todos los casos de concesión de licencia retribuida, los pilotos lo deberán comunicar por escrito con la máxima antelación a la Compañía, reservándose ésta el derecho de exigir los justificantes que acreditan las circunstancias alegadas para la obtención de tales licencias.

5.5.2 Licencia no retribuida.

Anualmente los pilotos podrán solicitar licencia no retribuida de una duración máxima de seis meses, en bloques de una duración mínima de siete días ininterrumpidos, para asuntos particulares. La Compañía podrá conceder la licencia solicitada cuando las necesidades operativas así lo permitan y dando prioridad a las vacaciones anuales reglamentarias y las reducciones de jornada por cuidado de familiares. El piloto deberá solicitar esta licencia con una antelación mínima de 45 días anterior al inicio del primer día del mes que se inicia la licencia. En el supuesto de concurrir varias solicitudes, para el mismo periodo de tiempo, se concederán primero a los que menos veces la hayan solicitado, y en caso de igualdad, por fecha de ingreso en compañía con contrato de piloto, para una misma especialidad, flota y base. La Compañía no tendrá obligación de conceder un número mínimo de licencias no retribuidas. Los periodos de licencia no retribuida computarán a efectos de antigüedad.

5.6 Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la Compañía, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho a excedencia sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia, sin perjuicio de las indemnizaciones y preavisos establecidos en este convenio.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, sin que el periodo en tal situación compute a ningún efecto.

El trabajador deberá solicitar el reingreso con una antelación mínima de un mes a la finalización de su excedencia. El trabajador que no solicite el reingreso con el preaviso establecido causará baja definitiva en la Compañía.

Los pilotos tendrán derecho a la reincorporación de una excedencia voluntaria, siempre y cuando exista vacante de la especialidad de procedencia y el piloto a reincorporar mantenga la habilitación de tipo de alguna de las aeronaves operadas por Vueling en vigor. La reincorporación de una excedencia voluntaria se producirá acorde en lo establecido en el Acuerdo de bases y escalafón único (Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio), y en la especialidad que ostentará en ese momento.

Los pilotos reincorporados deberán someterse a los entrenamientos e inspecciones que determine la Dirección de Operaciones, y de acuerdo a las normas de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA), a efectos de actualizar y comprobar el mantenimiento de la capacidad técnica del piloto. De no someterse voluntariamente a dicho proceso perderá el derecho a reincorporarse.

En caso de que sea necesario, la Compañía incluirá al piloto en el siguiente curso planificado a continuación de la fecha de finalización de la excedencia, y el reingreso será efectivo al inicio de dicho curso o del entrenamiento que requiera. No obstante, si el piloto hubiera solicitado su reingreso con una antelación de tres meses o más a la fecha de finalización de su excedencia, y no hubiera cursos planificados para los siguientes tres meses desde la finalización de la excedencia, la Compañía procurará incluir a dicho piloto en los cursos planificados para el mes previo a la finalización de la excedencia, si existieran.

La Compañía no estará obligada a realizar un curso específico para el reingreso del piloto excedente, pero si existe vacante para el reingreso, el curso deberá impartirse no más tarde de un año después de la asignación de la vacante.

5.7 Excedencia especial.

Aquellos pilotos, con una antigüedad mínima de cinco años como tripulante Técnico en Vueling, que soliciten excedencia voluntaria para prestar servicios como piloto en compañías o filiales del grupo IAG, disfrutarán la misma con las siguientes condiciones:

La duración mínima de la excedencia será de 24 meses, prorrogable una sola vez por 6 meses más, totalizando 30 meses. El piloto deberá solicitar esta prórroga con un preaviso mínimo de tres meses a la fecha de fin de la excedencia.

Durante los 24 primeros meses de excedencia, o durante la prórroga de 6 meses, el piloto tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, es decir, de su especialidad y base, sin perder su posición en el escalafón durante dicho tiempo.

Si el piloto deseara reincorporarse en el momento de la finalización de esos primeros 24 meses, o de la prórroga de 6 meses, deberá solicitar su reingreso con un preaviso mínimo de tres meses a la fecha de fin de la excedencia. En ese caso, la formación correrá a cargo de la Compañía. El trabajador que no solicite el reingreso con el preaviso establecido causará baja definitiva en la Compañía.

Si el piloto desea prorrogar la excedencia más allá de los primeros treinta meses, deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de tres meses a la fecha de fin de la excedencia. Las prórrogas se considerarán a partir de ese momento como excedencia voluntaria, rigiéndose por lo establecido en el artículo 5.6.

El periodo máximo de esta excedencia será de 7 años, incluyendo los 30 meses iniciales con reserva de puesto y base y el resto como excedencia voluntaria.

A fin de solicitar dicha excedencia será necesario que en el momento de su solicitud el piloto se encuentre en activo trabajando en Vueling, por lo que no podrá solicitarla si se encuentra disfrutando de cualquier otro tipo de excedencia.

5.8 Excedencia forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo todo derecho de incorporación de no hacerlo así y causando la baja definitiva. Los pilotos reincorporados deberán someterse a los reentrenamientos e inspecciones que determine la Dirección, al objeto de obtener la aptitud técnica habitual, corriendo a cargo de la compañía los costes oportunos.

Los pilotos que se reincorporen de una excedencia forzosa lo harán necesariamente en la especialidad y flota de procedencia y en caso de no existir ésta será la Dirección de Operaciones la que designe en cada caso la flota a la que se reincorporará el piloto.

Durante el tiempo que el piloto permanezca en excedencia, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto. Durante el tiempo que el piloto permanezca en excedencia la Compañía le facilitará la realización de los cursos o entrenamientos periódicos necesarios para el mantenimiento de la habilitación de tipo que el piloto tuviera en la Compañía. El piloto vendrá obligado a realizar dichos cursos y entrenamientos. En caso de que el piloto no realizara dichos cursos, la Compañía no estará obligada a reingresarle hasta que el piloto acredite ostentar la habilitación de tipo de alguna de las aeronaves de la Compañía. Si para dicha acreditación el piloto debiera realizar un curso de habilitación de tipo o cualquier otro distinto de los ofrecidos por la Compañía durante su excedencia, el coste del mismo será por cuenta exclusiva del piloto.

5.9 Excedencia por cuidado de familiares.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los pilotos. No obstante, si dos o más pilotos de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos pilotos y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el piloto permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Durante el tiempo que el piloto permanezca en excedencia la Compañía le facilitará la realización de los cursos o entrenamientos periódicos necesarios para el mantenimiento de la habilitación de tipo que el piloto tuviera en la Compañía. El piloto vendrá obligado a realizar dichos cursos y entrenamientos. En caso de que el piloto no realizara dichos cursos, la Compañía no estará obligada a reingresarle hasta que el piloto acredite ostentar la habilitación de tipo de alguna de las aeronaves de la Compañía. Si para dicha acreditación el piloto debiera realizar un curso de habilitación de tipo o cualquier otro distinto de los ofrecidos por la Compañía durante su excedencia, el coste del mismo será por cuenta exclusiva del piloto.

5.10 Excedencia para atender al cuidado de hijos.

El piloto tendrá derecho a excedencia para el cuidado de cada hijo, por un periodo no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento. Igual derecho se dispondrá en el supuesto de adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los pilotos. No obstante, si dos pilotos de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Compañía, podría limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento. Estas razones serán debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la Compañía ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute a ambos pilotos posibilitando el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el piloto permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su misma especialidad.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Durante el tiempo que el piloto permanezca en excedencia la Compañía le facilitará la realización de los cursos o entrenamientos periódicos necesarios para el mantenimiento de la habilitación de tipo que el piloto tuviera en la Compañía. El piloto vendrá obligado a realizar dichos cursos y entrenamientos. En caso de que el piloto no realizara dichos cursos, la Compañía no estará obligada a reingresarle hasta que el piloto acredite ostentar la habilitación de tipo de alguna de las aeronaves de la Compañía. Si para dicha acreditación el piloto debiera realizar un curso de habilitación de tipo o cualquier otro distinto de los ofrecidos por la Compañía durante su excedencia, el coste del mismo será por cuenta exclusiva del piloto.

5.11 Reducción de jornada por motivos familiares.

El piloto que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años podrá acogerse a la reducción de jornada por motivos familiares.

Asimismo, tendrá este derecho aquel que tenga una persona con necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del piloto, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

A los efectos de este artículo se considerará familiar a la pareja de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho. La reducción de la jornada de trabajo, conllevará la disminución proporcional del salario en los porcentajes establecidos en el cuadro 1, según patrón de programación.

La reducción de jornada para los pilotos será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados éstos en un solo bloque, elegido por el piloto, en la

proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral, en los porcentajes que se definen en el cuadro siguiente:

Cuadro 1. Tabla de porcentajes

Patrón Libre

Tipo	Trabajo (T)	OFF	Total	% PT	ROFF MÁX
A	2	1	3	11	7
B	3	2	5	17	7
C	4	3	7	22	6
D	5	3	8	28	6
E	7	5	12	39	5
F	9	6	15	50	4

Patrón Fijo

Tipo	Trabajo (T)	OFF	Total	% PT	ROFF MÁX
A	2	2	4	13	2
B	3	3	6	20	2
C	4	3	7	24	2
D	5	4	9	30	2
E	7	5	12	42	2
F	9	6	15	53	2

5.11.1 Solicitud.

La solicitud y concesión de la reducción de jornada se someterá al siguiente sistema:

Se definen tres periodos anuales de cuatro meses:

- De febrero a mayo.
- De junio a septiembre.
- De octubre a enero.

La reducción de jornada se mantendrá durante la totalidad del periodo elegido por el piloto, salvo las excepciones que se recogen más adelante.

Dependiendo del periodo en que el piloto quiera disfrutar la reducción de jornada, deberá solicitar la misma y su porcentaje con la antelación mínima que se establece en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Periodos de solicitud

Periodos de disfrute	Fecha límite para solicitud porcentaje
Junio - Septiembre.	30 de septiembre del año anterior.
Octubre - Enero.	31 de enero del mismo año.
Febrero - Mayo.	31 de mayo del año anterior.

La Compañía aceptará las reducciones así solicitadas, siempre que se acrediten las causas que las justifican.

Los pilotos solicitarán las fechas de disfrute de su reducción de jornada antes del último día del tercer mes anterior al del disfrute de la reducción, salvo las referidas a los meses de diciembre y enero, que deberán solicitarse ante el 30 de septiembre, para posibilitar la asignación de los XOFF.

Por ejemplo, las fechas de disfrute de la reducción de jornada de junio deberán solicitarse como muy tarde el 31 de marzo.

Por ello, el bloque de reducción de jornada es elegido por el piloto.

5.11.2 Solicitud situación ex Novo.

Cuando un piloto quiera solicitar reducción de jornada por motivos familiares, por circunstancias que hayan acontecido con posterioridad a los plazos de preaviso establecidos en el cuadro 2, podrá solicitar la reducción siempre que lo solicite con el siguiente preaviso:

Cuadro 3. Situaciones ex Novo

Períodos de disfrute	Fecha límite para solicitud
Junio - Septiembre.	15 de marzo del mismo año.
Octubre - Enero.	15 de julio del mismo año.
Febrero - Mayo.	15 de noviembre del año anterior.

La Compañía aceptará las reducciones así solicitadas, siempre que se acrediten las causas que las justifican. A los efectos del párrafo siguiente, la fecha de solicitud a considerar para las reducciones de jornada por situaciones ex Novo será la de la comprobación por parte del departamento de RRHH de que la documentación es correcta y suficiente.

5.11.3 Solicitud en caso de reingreso de excedencia.

Los pilotos en situación de reingreso de excedencia podrán solicitar la reducción de jornada por cuidado de un familiar en los 15 primeros días desde el momento en el que confirmen su interés en reingresar, una vez la Compañía les haya ofertado la posición.

La reducción de jornada será efectiva en el segundo mes desde su incorporación, y siempre que hayan finalizado su instrucción en tierra (Curso de Conversión al Operador). De no haberse finalizado, la reducción de jornada será efectiva el tercer mes desde su reingreso.

5.11.4 Solicitud en caso de cambio de país.

Los pilotos que cambien desde una base en Francia o Italia a una base en España lo harán a jornada completa, no obstante podrán mantener la reducción de jornada para cuidado de familiares (o equivalente del país), en su porcentaje equivalente, comunicándolo en un plazo de 15 días desde la notificación de su asignación de base, aunque pueda requerirse nueva documentación acorde a la legislación del país.

Asimismo, los pilotos en esta situación que no tuvieran reducción de jornada previa al cambio de base, podrán solicitar la reducción de jornada por motivos familiares, comunicándolo en un plazo de 15 días desde la notificación de su asignación de base, siempre que se acrediten las causas que la justifican.

En ambas situaciones, en caso de no hacer la solicitud dentro de este plazo, se incorporará a jornada completa, y aplicarán los plazos estándar para una nueva solicitud de reducción de jornada.

En el mes de incorporación a la nueva base se respetará la proporcionalidad de días de disfrute de reducción de jornada.

5.11.5 Solicitud en caso de progresar a Primer Piloto y cambiar de base dentro de España debido a la progresión.

En la progresión a Primer Piloto que suponga un cambio de base dentro de España, el piloto podrá solicitar la reducción de jornada por motivos familiares durante su instrucción en tierra, señalando el % para los tres periodos disponibles.

Una vez hecha la solicitud, podrá variarla con los plazos de modificación que establece el convenio.

En el momento de cambio de base, una vez haya progresado a primer piloto, iniciará la reducción de jornada con efectos desde el primer mes en el que esté ejerciendo funciones de Primer Piloto en su nueva base en España, siempre que se acrediten las causas que la justifican.

Esta solicitud no tendrá efecto si el piloto no llegara a ejercer las funciones de Primer Piloto por cualquier razón.

Ejemplo:

Durante el mes de enero los copilotos A y B en base Valencia inician el curso de progresión a primer piloto.

El piloto A marca su deseo de tener reducción de jornada por motivos familiares en caso de que la progresión sea en España pero en una base distinta a la suya con las siguientes opciones: de febrero a mayo 22%, de junio a septiembre 28% y de octubre a enero 0%.

El piloto A es asignado a la base de Barcelona con inicio el mes de abril, dónde iniciará su reducción de jornada al 22% ese mismo mes, y podrá hacer modificaciones para el resto de los períodos según los plazos del convenio.

El piloto B marca su deseo de tener reducción de jornada para el periodo de febrero a mayo 28%, de junio a septiembre 28%, y de octubre a enero 0%.

El piloto B queda en el buffer. Hasta el 31 de enero podrá variar o cancelar su reducción de jornada en caso de suelta fuera de base para el periodo de junio a septiembre o solicitar reducción de jornada para el periodo de octubre a enero.

5.11.6 Variaciones y cancelaciones.

Una vez solicitada la reducción de jornada en los plazos señalados, el porcentaje de reducción solicitado podrá variarse para todo el periodo o cancelarse totalmente, una sola vez por periodo cuatrimestral, siempre que el piloto lo comunique con el siguiente preaviso:

Cuadro 4. Periodo inicial de variación y cancelación

Períodos de disfrute	Fecha límite para variación o cancelación
Junio - Septiembre.	31 de enero del mismo año.
Octubre - Enero.	31 de mayo del mismo año.
Febrero - Mayo.	30 de septiembre del año anterior.

La compañía aceptará las variaciones y cancelaciones siempre que, computando tanto variaciones y cancelaciones como las solicitudes ex Novo que se hayan formulado en los plazos del Cuadro 4, su concesión no suponga ningún aumento de días no trabajados (T) por reducción de jornada a los concedidos por mes inicialmente (los solicitados en los plazos del Cuadro 2) o una minoración de días no trabajados (T) por reducción de jornada superior a 360 días de trabajo en cada mes del cuatrimestre sobre los concedidos inicialmente (los solicitados en los plazos del Cuadro 2).

Por ello, las solicitudes se concederán, siempre que no se superen los límites anteriores, por orden de solicitud y con fecha fin de concesión el último día del plazo establecido en el cuadro 4. Las solicitudes que no fueran concedidas quedarán en lista de espera a los efectos señalados en el punto siguiente.

5.11.7 Reducción de porcentaje.

Los pilotos que no hayan modificado su reducción en los plazos establecidos en el cuadro 4 podrán, por una sola vez por periodo, modificar el porcentaje concedido por el inmediato inferior del cuadro 1, solicitándolo en los siguientes plazos:

Cuadro 5. Período de reducción de porcentajes

Períodos de disfrute	Plazo de solicitud
Junio - Septiembre.	Del 1 de febrero al 15 de marzo del mismo año.
Octubre - Enero.	Del 1 de junio al 15 de agosto del mismo año.
Febrero - Mayo.	Del 1 de octubre al 15 de noviembre del año anterior.

La Compañía, una vez concedidos estas minoraciones del porcentaje de reducción, podrá a su criterio, conceder las variaciones, cancelaciones y nuevas solicitudes que estuvieran en lista de espera.

5.11.8 Permutas.

Los pilotos de la misma especialidad y base podrán permutar los porcentajes de las reducciones de jornada concedidas para un determinado mes siempre que hayan aportado toda la documentación necesaria para su aprobación en los plazos establecidos para la solicitud.

A tal efecto se abrirá el plazo de solicitud de permutas el día siguiente al cierre de solicitudes de cada uno de los bloques (16 de marzo, 16 de agosto y 16 de noviembre) y se cerrará antes del día 25 del tercer mes anterior al de la permuta. Por ejemplo, para la permuta de la reducción de jornada de junio, la solicitud deberá haberse formulado, como muy pronto el 16 de marzo y como muy tarde el 24 de marzo. En el caso de que el piloto ejerza funciones distintas a las de pilotar aeronaves, como por ejemplo instrucción, podrá denegarse la permuta, ya que podría tener un impacto en la organización de los recursos. Se permitirán las permutas entre un piloto que no hubiere solicitado reducción de jornada en los plazos previstos, y otro piloto de la misma base y especialidad que sí la tuviera reconocida, siempre que el tripulante que va a disfrutar la reducción de jornada acredite los requisitos legales para dicha reducción.

La plataforma estará disponible para su utilización el 22 de abril de 2025. Si no estuviese por motivos de desarrollo, las permutas se gestionarán manualmente, pudiendo solicitarlas excepcionalmente hasta el último día en el que se pueden solicitar las fechas para el mes en cuestión en referencia a los meses de disfrute.

En caso de querer permutar más de un mes o todo el período, la fecha límite de solicitud será antes del día 25 del tercer mes anterior al del primer mes que se está permutando. Una vez confirmada la permuta, los pilotos no podrán hacer nuevas permutas en los meses o período aprobados.

Los pilotos solicitarán las fechas de disfrute de su reducción de jornada antes del último día del tercer mes anterior al del disfrute de la reducción, salvo las referidas a los meses de diciembre y enero, que deberán solicitarse antes del 30 de septiembre, para posibilitar la asignación de los XOFF (artículo 12.2).

Por ejemplo, las fechas de disfrute de la reducción de jornada de junio deberán solicitarse como muy tarde el 31 de marzo.

Si al asignarse los días de reducción, se solapara con vacaciones, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados

en el caso del patrón fijo, debido a que no es posible asignar dichos días de reducción entre el primer o último día del mes y el primer o último día de vacaciones, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo, se podrá dividir el bloque disfrutando el piloto de la reducción de jornada en los días adyacentes a los de las vacaciones, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo.

En la comisión de seguimiento se revisará si se quiere variar el proceso.

5.12 Reducción de jornada para atención de hijos hasta que cumpla 16 años.

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

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

Al hacer la solicitud se hará hasta el año en el que el hijo cumpla los 16 años, salvo que se prefiera por un período inferior, en cuyo caso se indicará la fecha de finalización.

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

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

Los porcentajes que se podrán solicitar son acorde a las siguientes tablas.

Patrón Libre

Trabajo (T)	OFF	Total	% PT	ROFF MÁX
2	1	3	11	7
4	3	7	22	6
9	6	15	50	4

Patrón Fijo

Trabajo (T)	OFF	Total	% PT	ROFF MÁX
2	2	4	13	2
5	4	9	30	2
9	6	15	53	2

Las fechas de disfrute de la reducción de jornada serán las que la Compañía determine cada mes, y le serán comunicadas al piloto antes del inicio de la puja de los días libres para el mes en el que se va a disfrutar.

La reducción de jornada para los pilotos será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados éstos en un solo bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral. Si al asignarse los días de reducción, se solapara con vacaciones, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo, debido a que no es posible asignar dichos días de reducción entre el primer o último día del mes y el primer o último

día de vacaciones, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo, se podrá dividir el bloque disfrutando el piloto de la reducción de jornada en los días adyacentes a los de las vacaciones, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo.

5.13 Reducción de jornada extraordinaria.

Los pilotos podrán disfrutar de una reducción de jornada, por un mínimo de un mes natural, y en los porcentajes de reducción que ofrezca la Compañía.

Para ello esta reducción la ofrecerá la compañía acorde a las necesidades de sobrecapacidad que existan en cada momento.

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

Una vez aplicadas las reducciones de jornada incentivadas, si fuese necesario por causas distintas a las de estacionalidad contar con más reducciones de jornada, se ofrecerán las extraordinarias. Fuera de los periodos recogidos en el capítulo 8, se podrán ofrecer libremente.

5.14 Permiso por Lactancia.

El disfrute del permiso de lactancia se preavisará con una antelación mínima de 45 días al inicio del mes en que se quiera disfrutar el permiso, salvo fuerza mayor, señalando las fechas de disfrute.

Se podrán disfrutar de las siguientes formas:

a) Disfrute acumulado de los 16 días de lactancia sin prorrateo en un solo bloque e inmediatamente después del primer bloque de permiso por nacimiento y cuidado del menor acumulado.

b) Disfrute acumulado de los 16 días de lactancia sin prorrateo en un solo bloque en fechas no inmediatamente posteriores al primer bloque de permiso por nacimiento y cuidado del menor acumulado. En este caso no podrán ser disfrutados durante los meses de junio a septiembre.

c) Disfrute mensual, que se devengará a razón de dos días mensuales por cada mes que reste hasta que el hijo cumpla 9 meses y se preavisará con una antelación mínima de 45 días al inicio de cada mes en que quiera disfrutar el permiso, salvo fuerza mayor, señalando las fechas de disfrute.

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

Ambas partes acuerdan equiparar la invasión de un día de lactancia con los mismos criterios que el artículo 13.23 Día libre establecen para la invasión del día libre, y con las mismas compensaciones establecidas en el artículo 15.12 Compensación por invasión día libre.

5.15 Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Se considera en esta situación a la piloto que, transitoriamente, no pueda seguir en situación de activo por existir riesgo del embarazo o la lactancia, dadas las especiales características de su trabajo. Tanto la Compañía como las trabajadoras afectadas, se comprometen a facilitar los trámites administrativos para la obtención por aquellas de las prestaciones económicas de la Seguridad Social por los riesgos descritos.

5.16 Reducción de jornada para mayores de 55 años.

Los pilotos con contrato indefinido y antigüedad mínima de diez años como piloto en la Compañía, acreditada a 1 de enero del año en que cumplan los cincuenta y cinco

años de edad, podrán solicitar una reducción de jornada, para todo el año completo, y en un porcentaje que deberá ser conforme a las tablas de reducciones según patrón:

Patrón Libre

Trabajo (T)	OFF	Total	% PT	ROFF MÁX
2	1	3	11	7
4	3	7	22	6
9	6	15	50	4

Patrón Fijo

Trabajo (T)	OFF	Total	% PT	ROFF MÁX
2	2	4	13	2
5	4	9	30	2
9	6	15	53	2

Esta reducción se podrá solicitar por primera vez el año en que el interesado cumpla 54 años, para su disfrute el año siguiente, y siempre antes del 20 de agosto del año anterior al de disfrute y la empresa lo confirmará antes del 1 de septiembre.

Esta reducción también podrá ser solicitada por aquellos pilotos que, en el momento de su solicitud, tengan una reducción de jornada por cuidado de familiares, que dejará de tener efecto si le asignase la reducción de jornada de este artículo.

Los pilotos activos en la compañía a la fecha de la firma de este acuerdo, y únicamente para la modalidad definida en los párrafos anteriores, podrán solicitar esta reducción de jornada si tienen cinco años de antigüedad.

La solicitud de modificación/cancelación de la reducción de jornada se realizará antes del 20 de agosto del año anterior al de disfrute y la empresa lo confirmará antes del 1 de septiembre siempre que haya vacante para ello, de lo contrario se consultará si está interesado en mantener la reducción de jornada inicial o su cancelación.

Esta reducción de jornada, una vez asignada, se mantendrá indefinidamente a voluntad del piloto desde la asignación para el año 2026.

La Compañía estará obligada a conceder a los pilotos mayores de 55 años un mínimo de reducciones de jornada equivalente al 10 % del número de pilotos equivalentes a tiempo completo (FTE - full time equivalent) de los pilotos de 55 años de edad o más en activo en la Compañía en España.

Si no hubiera suficientes para acceder a todas las solicitadas, se asignarán según la posición en el Escalafón Técnico de pilotos de Vueling (ETPV).

Así, en el caso de que hubiera 100 pilotos mayores de 55 años al 100%, el 10% serían 10 pilotos FTE. Se concederán las reducciones que equivalgan a esos 10 pilotos FTE, por ejemplo 20 pilotos acogidos a una reducción del 50%.

La reducción de jornada para los pilotos será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados éstos en un solo bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral salvo en el patrón 4-5 definido más adelante.

Las fechas de disfrute de la reducción de jornada serán las que la Compañía determine cada mes, y le serán comunicadas al piloto antes del inicio de la puja de los días libres para el mes que se va a disfrutar.

Si al asignarse los días de reducción, se solapara con vacaciones, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo, debido a que no es posible asignar dichos días de reducción entre el primer o último día del mes y el primer o último día de vacaciones, permiso por

nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo, se podrá dividir el bloque disfrutando el piloto de la reducción de jornada en los días adyacentes a los de las vacaciones, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo.

Los pilotos con contrato indefinido y antigüedad mínima de diez años como piloto en la Compañía, tendrán derecho a una nueva opción de reducción de jornada denominada «patrón 4-5», que funcionará de la siguiente manera:

Hasta un 5% de los pilotos de la base, y siempre dentro del cupo definido del 10%, podrá solicitar la modalidad de reducción de jornada con patrón 4-5. Para dichos porcentajes, se considerarán las vacantes con un redondeo al alza.

Por ejemplo, el 5% de 482 comandantes son 24,1 vacantes de patrón 4-5, y se ofrecerán 25 vacantes de patrón 4-5 siempre que no superen el 10% del cupo para la reducción de jornada para mayores de 55 años.

El nuevo patrón 4-5 equivale a una reducción de jornada del 20% sobre el patrón fijo. En este patrón se regirá a todos los efectos con las condiciones del patrón fijo (XOFF, ROFF, VAC, etc.).

Durante el disfrute de este patrón 4-5, la actividad del piloto se programará siguiendo la serie de 4 días de trabajo y 5 días de no disponibilidad con una combinación de días libres y días de reducción de jornada.

La reducción de jornada para mayores de 55 años en modalidad de «patrón 4-5», se deberá solicitar en la misma solicitud de reducción de jornada para mayores de 55 años, y se asignará según la posición en el escalafón técnico de pilotos (ETPV). Una vez otorgado el patrón 4-5, éste se mantendrá hasta que el piloto decida cambiarlo, tal y como sucede con el patrón fijo.

Una vez el piloto decida volver al 100%, solicitar otro tipo de reducción o un porcentaje distinto al del patrón 4-5 para la reducción de mayores de 55 años, dicho piloto volverá en patrón libre.

Si no hubiera suficientes vacantes para acceder a todas las solicitadas, se asignarán según la posición en el Escalafón Técnico de pilotos de Vueling (ETPV).

Antes de la notificación individual de la reducción de jornada descritos en este artículo, se convocará una comisión de seguimiento conformada por la dirección de la Compañía y la sección sindical de SEPLA para analizar la información y las reducciones concedidas y corregir las incidencias encontradas antes de notificación al piloto.

5.17 Reducción de jornada anual.

Los pilotos con contrato indefinido y antigüedad mínima de cinco años como piloto en la Compañía podrán disfrutar de una reducción de jornada, para todo el año completo, y en un porcentaje que deberá ser conforme a las tablas de reducciones según patrón siguientes:

Patrón Libre

Trabajo (T)	OFF	Total	% PT	ROFF MÁX
2	1	3	11	7
4	3	7	22	6
9	6	15	50	4

Patrón Fijo

Trabajo (T)	OFF	Total	% PT	ROFF MÁX
2	2	4	13	2
5	4	9	30	2
9	6	15	53	2

Esta reducción se deberá solicitar antes del 10 de septiembre del año anterior al de disfrute.

La Compañía concederá estas reducciones según las posibilidades que arroje el programa de producción de la Compañía para dicho año, una vez descontadas las reducciones de jornada recogidas en este capítulo, excepto la reducción de jornada extraordinaria del artículo 5.13, y comunicará la concesión de las reducciones quince días antes del inicio de la reducción.

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

A efectos del bono de productividad, el límite de horas de vuelo para el devengo no se rebajará en la proporción de la reducción de jornada que se disfrute durante el periodo de Summer IATA.

Si no hubiera suficientes para acceder a todas las solicitadas, se asignarán según la posición en el Escalafón Técnico de pilotos de Vueling (ETPV).

Las fechas de disfrute de la reducción de jornada serán las que la Compañía determine cada mes, y le serán comunicadas al piloto antes del inicio de la puja de los días libres para el mes que se va a disfrutar.

Si al asignarse los días de reducción, se solapara con vacaciones, maternidad, paternidad, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo, debido a que no es posible asignar dichos días de reducción entre el primer o último día del mes y el primer o último día de vacaciones, maternidad, paternidad, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo, se podrá dividir el bloque disfrutando el piloto de la reducción de jornada en los días adyacentes a los de las vacaciones, maternidad, paternidad, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo.

5.18 Reducción de las horas de vuelo durante la reducción de jornada.

Cuando un piloto esté disfrutando de una reducción de jornada, su producción mensual (horas de vuelo) respetará el principio de proporcionalidad y equilibrio establecido en el artículo 12.3.

Las horas máximas que podrán volar las reducciones de jornada se proporcionarán, según su porcentaje a 85 horas de vuelo en la programación publicada y a 90 horas de vuelo en la programación final. Si en alguna base hubiese un cambio que produjese un incremento sustancial de la productividad de la misma, ambas partes acordarán si procede la revisión de la fórmula.

5.19 Baja por enfermedad o accidente.

Se considera en esta situación al Piloto que transitoriamente no pueda seguir en situación de actividad por haber sufrido un accidente o enfermado siempre que se hayan cumplido los trámites que desde el punto de vista médico-administrativo estén señalados.

5.20 Descanso por maternidad durante el permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Se considera en esta situación a la Piloto que transitoriamente no pueda seguir en situación de actividad durante el descanso por permiso por nacimiento y cuidado del menor, siempre que se hayan cumplido los trámites que desde el punto de vista médico-administrativo estén señalados.

5.21 Descanso por paternidad durante el permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Se considera en esta situación al Piloto que transitoriamente no pueda seguir en situación de actividad durante el descanso por permiso por nacimiento y cuidado del menor, siempre que se hayan cumplido los trámites que desde el punto de vista médico-administrativo estén señalados.

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

Será necesario respetar los siguientes plazos de preaviso, en caso de que el Piloto decida disfrutar las semanas siguientes, a las que obligatoriamente ha de disfrutar después del parto, de manera discontinua:

- 45 días de antelación respecto del día 1 del mes en que quiera disfrutar, salvo fuerza mayor, si se toma solo una semana separada.
- 60 días de antelación respecto del día 1 del mes en que quiera disfrutar, salvo fuerza mayor, si se toman dos o más semanas seguidas.
- 90 días respecto del día 1 del mes en que quiera disfrutar, salvo fuerza mayor, si afectan a los meses de julio y agosto, Navidades y semana santa.

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

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

Durante el mes en que se disfruten la/s semana/s de permiso por nacimiento y cuidado del menor se prorratearán los días libres.

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

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

Una vez reconocida al piloto la prestación de Seguridad Social correspondiente, el piloto percibirá, a cargo exclusivo de la Compañía, un complemento a su prestación de Seguridad Social que le garantice la percepción del 100% de su salario base, con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias y Plus de Responsabilidad de Comandancia, en su caso, y el 100% de la media de su flota según el artículo 15.20.

El detalle del disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor cuando coincida en el mismo mes con Reducción de Jornada y/o Vacaciones se expone en las siguientes tablas. Asimismo, se establece el detalle del prorrateo de días libres en el patrón fijo.

El prorrateo de los días libres establecido en el punto segundo del acuerdo en el patrón fijo se efectuará acorde a la siguiente tabla:

Prorrateo por semanas/mes		
PAT	DUTY	OFF
1 semana.	4	3
2 semanas.	8	6
3 semanas.	12	9
4 semanas.	16	12

El disfrute de los días de PT quedará de la siguiente forma en el mes del disfrute de la/s semana/s de permiso por nacimiento y cuidado del menor según el número de días del mes:

Dmes	PAT (días)	% PT	Días PT	Patrón Libre	
				(días sobre los que se aplica)	
				Duty	OFF
30	7	11	3	2	1
30	7	17	4	2	2
30	7	22	5	3	2
30	7	28	6	4	2
30	7	39	9	5	4
30	7	50	12	7	5
30	14	11	2	1	1
30	14	17	3	2	1
30	14	22	4	2	2
30	14	28	4	2	2
30	14	39	6	3	3
30	14	50	8	5	3
30	21	11	1	1	0
30	21	17	2	1	1
30	21	22	2	1	1
30	21	28	3	2	1
30	21	39	4	2	2
30	21	50	5	3	2
30	28	11	0	0	0
30	28	17	0	0	0
30	28	22	0	0	0
30	28	28	1	1	0
30	28	39	1	1	0
30	28	50	1	1	0

Dmes	PAT (días)	% PT	Días PT	Patrón Fijo	
				(días sobre los que se aplica)	
				Duty	OFF
30	7	13	3	2	1
30	7	20	5	3	2
30	7	24	6	3	3
30	7	30	7	4	3
30	7	42	10	6	4
30	7	53	12	7	5
30	14	13	2	1	1
30	14	20	3	2	1
30	14	24	4	2	2
30	14	30	5	3	2
30	14	42	7	4	3
30	14	53	8	5	3
30	21	13	1	1	0
30	21	20	2	1	1
30	21	24	2	1	1
30	21	30	3	2	1
30	21	42	4	2	2
30	21	53	5	3	2
30	28	13	0	0	0
30	28	20	0	0	0
30	28	24	0	0	0
30	28	30	1	1	0
30	28	42	1	1	0
30	28	53	1	1	0

Si al asignarse los días de reducción, se solapara con vacaciones, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo, debido a que no es posible asignar dichos días de reducción entre el primer o último día del mes y el primer o último día de vacaciones, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo, se podrá dividir el bloque disfrutando el piloto de la reducción de jornada en los días adyacentes a los de las vacaciones, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso parental, o más días libres de los compensados en el caso del patrón fijo.

5.22 Preaviso por baja voluntaria y excedencia voluntaria.

Teniendo en cuenta el alto grado de especialización de los pilotos y la importancia que en ellos tiene la formación tecnológica y adaptación a los nuevos tipos de avión, con el elevado coste que ello implica, las peticiones de baja voluntaria en Vueling deberán

notificarse por escrito con un preaviso mínimo de tres meses a la fecha en que se pretenda causar baja.

En el supuesto de que el trabajador no observara el plazo de preaviso antes expuesto, la Compañía exigirá y el trabajador vendrá obligado a cumplir el pago de un día de salario por cada día de preaviso no observado, pago compensable en todo caso con las sumas que en el momento del cese se le adeude el trabajador. A los únicos efectos del cálculo de la indemnización por falta de preaviso, se entenderá como salario/día el equivalente a la remuneración total percibida por todos los conceptos en los últimos seis meses dividida por 183. Este preaviso se aplicará, así mismo, en los casos de solicitud de excedencia voluntaria.

CAPÍTULO VI

6. Faltas y sanciones

6.1 Potestad disciplinaria y falta.

De acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, corresponde a la Dirección de la Compañía la facultad de imponer sanciones en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y en el presente convenio.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Toda falta cometida por un piloto se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La reiteración de faltas podrá dar lugar a calificación de gravedad superior.

6.2 Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Hasta tres faltas de puntualidad en un periodo de treinta días. Si dicha falta de puntualidad provocase retraso en la salida de un vuelo programado, se calificará como falta grave.
- Descuidos en el empleo y la conservación de herramientas, materiales, documentos de servicio y locales.
- La falta de aseo o limpieza en la persona o en el uniforme que no provoque quejas.
- Dirigir escritos laborales, operacionales o de crítica, a los pilotos u otros colectivos de la Compañía, sin la autorización debida, utilizando el tablón de anuncios, y/o cualquier otro medio facilitado por la Compañía. La representación de los trabajadores estará autorizada para dirigir estos escritos.
- La inobservancia de las instrucciones o prácticas comerciales que establezca la compañía.
- La no utilización reglamentaria del uniforme establecido o la falta de uso, de alguna prenda reglamentaria del mismo durante el desempeño de su trabajo.
- Las manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación pero que conlleven una ofensa verbal basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+, contra el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6.3 Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de treinta días. Si alguna de dichas faltas provocase retraso en la salida de un vuelo programado, se calificará como falta muy grave.
- La falta hasta dos días al trabajo en 30 días, sin causa que lo justifique.
- No comunicar con la antelación debida la falta de asistencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- La falta de puntualidad en la presentación de un piloto para la realización de un servicio de vuelo o realización de cualquier actividad laboral en tierra, cuando se deriven perjuicios para la Compañía, salvo que se demuestre que es debida a causa no imputable al trabajador.
- La falta de presentación a un vuelo programado, sin causa que lo justifique.
- No estar localizado en situación de imaginaria, sin causa que lo justifique.
- La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la Compañía.
- La reincidencia en faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la sanción de la primera.
- La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
- La divulgación a personas ajenas a la Compañía, de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la compañía.
- La obstrucción a las órdenes de los jefes y negligencia en su cumplimiento. La compañía se compromete a no impartir orden alguna contraria a la normativa de seguridad aeronáutica.
- El quebranto de los intereses de la Compañía, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable. Cuando se menoscaben directamente los intereses económicos o se afecte la imagen pública de la Compañía se reputará como muy grave.
- La falta considerable de respeto a los trabajadores que estén a sus órdenes.
- La falta de aseo o limpieza en la persona o en el uniforme del piloto que produzca quejas justificadas de los compañeros o superiores.
- El uso abusivo o indebido de billetes gratuitos y con descuento, así como su utilización para fines distintos a los establecidos para su concesión, por parte del piloto o de sus beneficiarios.
- Los actos de imprudencia, que no impliquen riesgo de accidente.
- La reiteración en manifestaciones que atenten contra la dignidad prolongándose sus efectos en el tiempo más de un mes que ridiculicen el sexo, expresiones basadas en prejuicios contra la comunidad LGTBI+, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6.4 Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

- El consumo de bebidas alcohólicas o drogas estupefacientes durante el periodo que se establece en la normativa aplicable anterior a la presentación para el comienzo de la actividad aérea, o al inicio de un período de imaginaria, así como su consumo durante el tiempo de trabajo.
- El consumo, introducción o posesión en locales de la Compañía de drogas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación, o conducta afectada por dichas sustancias, y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado de la Compañía.
- La falta de tres o más días al trabajo en un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
- Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Compañía una información falsa.

- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando el trabajador de baja por enfermedad o accidente, siempre que los mismos resulten incompatibles con su condición de Piloto o con la dolencia que padece. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
- Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, a sus compañeros y subordinados, o a pasajeros u otras personas de su entorno profesional.
- El quebranto o violación de secretos o de información reservada cuando se produzcan perjuicios para la Compañía.
- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.
- La trasgresión de la buena fe contractual.
- La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes reglamentariamente recibidas de sus superiores. La compañía se compromete a no impartir orden alguna contraria a la normativa de seguridad aeronáutica.
- Cualquier infracción grave de la Legislación de Aduanas.
- La reincidencia en las faltas graves dentro de los seis meses siguientes a su sanción.
- Abuso de autoridad por parte del superior.
- La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente.
- La ocultación de circunstancias, cuando se tengan conocimiento de ellas, que afecten a la seguridad en vuelo o la complicidad en la ocultación de las mismas, y más especialmente en lo relativo al punto 1 del presente artículo.
- La realización de cualquier actividad para la que en este convenio se exija la autorización expresa de la Compañía, sin dicha autorización.
- Originar riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio o en aeronaves o instalaciones de la Compañía.
- El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancía.
- Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a cualquier persona incluidos los integrantes del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.
- La creación de ambientes hostiles contra el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género, la diversidad de la orientación sexual, las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido que atente contra la intimidad o dignidad de la persona, incluidos aquellos de carácter LGTBI fóbico.
- Los actos que constituyan falta o delito según las leyes, durante el desarrollo de la actividad laboral o utilizando la condición de empleado de la Compañía.
- Cualquier otro incumplimiento de los especificados en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cualquier acto de discriminación, persecución, intimidación o acoso basados en el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género, la diversidad de la orientación sexual, las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6.5 Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, despido.

6.6 Expediente disciplinario.

Cuando la Dirección tenga conocimiento de un hecho que revista indicios de constituir falta grave o muy grave, conforme a lo dispuesto en este Convenio Colectivo, se notificará al piloto pliego de cargos, donde se harán constar los hechos imputados al mismo y la calificación provisional de las faltas que de los mismos se pudieran deducir. El piloto podrá presentar alegaciones y proponer la prueba que considere oportuna, para lo que contará con un plazo de cinco días naturales desde la notificación del pliego de cargos. Si el piloto, dentro de dicho plazo de cinco días naturales, manifestara estar afiliado a algún Sindicato con Sección Sindical constituida en la Compañía, o, sin estar afiliado, solicitará la intervención de dicha Sección Sindical, la Compañía vendrá obligada a comunicar el pliego de cargos a dicha Sección Sindical, en un plazo de cinco días naturales desde la manifestación del piloto. Tanto la Sección Sindical como el piloto dispondrán de un plazo de cinco días naturales desde la notificación del pliego de cargos a la Sección Sindical para formular alegaciones y solicitar la prueba que estime oportuna.

Una vez transcurridos los plazos de alegaciones, se hayan formulado estas o no, la Compañía notificará la decisión adoptada, tanto al piloto como, en su caso, a la Sección Sindical, procediendo a la sanción que corresponda, conforme a la calificación de la falta, o archivando el expediente sin imposición de sanción alguna.

En el caso de proponerse prueba, la misma deberá realizarse, si procede, en un plazo no superior a siete días. En el caso de no practicarse la prueba propuesta, la Compañía informará por escrito de las razones de su no práctica.

El plazo de prescripción quedará interrumpido durante la tramitación del expediente disciplinario, que se iniciará con la comunicación del pliego de cargos y finalizara en la fecha en que se notifique a la Dirección las alegaciones tanto del piloto como, en su caso, de la Sección Sindical, o, de no formularse, en la fecha en que hubieren transcurridos los plazos para la formulación de dichas alegaciones. En caso de que se haya solicitado la práctica de prueba, el expediente disciplinario finalizará transcurrido el plazo de siete días fijado para su práctica en el párrafo anterior.

Durante la tramitación del expediente disciplinario en aquellos supuestos de faltas muy graves en los que esté comprometida directamente la seguridad aérea, el piloto o la Sección Sindical, en su caso, junto a su escrito de alegaciones al pliego de cargos, podrán aportar como prueba informe pericial técnico sobre los hechos imputados, aunque sólo podrá aportarse un único informe técnico. En este caso, la Compañía podrá aportar a su vez informe pericial técnico, en un plazo no superior a diez días desde que le haya sido notificado el informe pericial técnico. De ser contradictorias las conclusiones de ambos informes, se solicitará un tercer informe pericial que emitirá un tercero designado de común acuerdo, que deberá ser designado en un plazo máximo de tres días. El citado informe deberá ser emitido en un plazo máximo de diez días. Una vez emitidos los informes que correspondan, o transcurridos los plazos establecidos para su emisión, la Compañía notificará la decisión adoptada, tanto al piloto como, en su caso, a la Sección Sindical, procediendo a la sanción que corresponda, conforme a la calificación de la falta, o archivando el expediente sin imposición de sanción alguna.

El incumplimiento de los requisitos establecidos en el presente punto conllevará la improcedencia de la sanción impuesta.

6.7 Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Compañía tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

6.8 Cancelación de antecedentes disciplinarios.

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados, a efectos de reincidencia, de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves 3 meses.
- b) Las faltas graves 6 meses.
- c) Las faltas muy graves 1 año.

CAPÍTULO VII

7. *Movilidad geográfica*

7.1 Movilidad geográfica y desplazamientos.

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 pilotos. Cuando dichos desplazamientos sean supuestos de movilidad geográfica, según se definen en el artículo 7.6.2., se aplicarán los términos, condiciones y compensaciones, en su caso, que se establecen en el presente capítulo.

7.2 Sistema para el dimensionamiento de las bases de España distintas de Barcelona.

Estas bases se dimensionarán según la producción en temporada de invierno, según el siguiente sistema:

1. La Compañía dimensionará con posiciones de bases a los tripulantes necesarios para llevar a cabo la operativa del invierno de una forma autónoma, teniendo en cuenta la producción de la base, cubriendo con destacamentos únicamente las no disponibilidades (reducciones de jornada, bajas médicas, excedencias con reserva de puesto de trabajo, permisos por nacimiento y cuidado del menor, lactancia, riesgo de embarazo, riesgo de lactancia, permiso parental, y cualquier otra situación que tenga reserva de puesto de trabajo) que no incluyen las vacaciones, el entrenamiento y cualquier otra situación recurrente en la programación. Las jubilaciones y las bajas sin reserva de puesto de trabajo serán igualmente cubiertas con posición en base en la primera asignación de vacantes que haya, siempre que la base no se sobredimensione.

2. Solo durante el primer año de aumento de producción en un invierno respecto al anterior se podrá llevar a cabo la operativa con destacamentos.

3. Si, para el invierno siguiente, la producción del invierno anterior sigue existiendo en la base, se crearán las vacantes necesarias para que únicamente haya destacamentos para cubrir no disponibilidades de los pilotos basados en la base (reducciones de jornada, bajas médicas, excedencias con reserva de puesto de trabajo, permisos por nacimiento y cuidado del menor, lactancia, riesgo de embarazo, riesgo de lactancia, permiso parental, y cualquier otra situación que tenga reserva de puesto de trabajo) que no incluyen las vacaciones, el entrenamiento y cualquier otra situación recurrente en la programación.

4. Estas vacantes generadas serán asignadas durante la asignación general de vacantes y ocupadas en función de la posibilidad arrojada por dicha asignación, acorde al Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio, pudiéndose cubrir con destacamentos este segundo año hasta ser cubierta la vacante de base.

5. Si la producción de la base hubiese incrementado este segundo invierno respecto al anterior, esa diferencia sí podrá ser cubierta mediante destacamentos para ese invierno.

No se aplicará este compromiso de creación de vacantes en las bases que no tengan ningún tripulante basado. En estos casos, la Compañía definirá si el avión se opera en líneas o en base, y sólo en este último caso, se crearán las vacantes de cambio de base, mediante el sistema descrito en el primer párrafo.

No se aplicará este compromiso de creación de vacantes por los destacamentos para la atención de aviones temporales, aunque estén en la base todo el año, entendiéndose por temporales aquellos que tienen una fecha de fin de operación por cualquier motivo, por ejemplo: asignación temporal de slots por 4 años, como las aeronaves de Bilbao y Málaga, un acuerdo con un aeropuerto, etc., lo que se documentará a la Sección Sindical.

Cada año, con la sección sindical, se hará seguimientos de los pilotos basados, los FTEs cubiertos por los distintos destacamentos y las no disponibilidades, antes de la creación y asignación de las vacantes definidas en este punto.

7.3 Base permanente.

Se define como base permanente 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. El cambio de base permanente se documentará mediante un anexo al contrato del piloto.

7.4 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 permanente o por encontrarse desplazado por destacamento (temporal no consolidable independientemente del tiempo que lleve desplazado por cualquier tipo de destacamento/s).

7.5 Requisito de permanencia en base.

Se aplicará lo establecido en el Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio.

7.6 Desplazamientos.

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 cambios de base que se produzcan por cambio de flota o por promoción de especialidad se considerarán siempre de carácter voluntario.

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 piloto, salvo aquellos destacamentos que no sean a bases de la compañía, en los que se aplicará lo establecido en el artículo 7.6.2.1.2.6.

Se podrán producir los siguientes supuestos de desplazamiento:

7.6.1 Supuestos que no implican movilidad geográfica.

7.6.1.1 Línea.

Situación de desplazamiento que puede comprender hasta 15 noches continuadas fuera de base. En el caso de que se programe un día libre fuera de base durante la duración de la línea, dicho día libre no computará a efectos de días libres en base.

7.6.1.2 Segunda residencia.

Situación de desplazamiento que puede comprender hasta 15 noches continuadas fuera de la base operativa durante la cual el piloto renuncia al alojamiento. En el caso de que se programe un día libre fuera de base durante la duración de la segunda residencia, dicho día libre no computará a efectos de días libres en base.

En el caso de desplazamiento por segunda residencia, al piloto le corresponderá el traslado entre el domicilio y el aeropuerto donde opera en taxi y/o el parking del vehículo en el aeropuerto a elección de éste.

Solo podrá enviarse a un piloto de segunda residencia si ha manifestado su voluntad de acceder a la misma.

7.6.1.2.1 Proceso de asignación.

Para poder optar y ser asignado al mismo, la preferencia de segunda residencia debe estar activa previamente a la solicitud a través del listado de preferencias en la Vueling Crew con las siguientes características:

- Cada piloto podrá manifestar su voluntad de acceder a segunda residencia mediante la designación de la/s base/s de la Compañía en las que se puede hacer destacamentos.

- El piloto podrá modificar sus preferencias hasta el último día del tercer mes anterior a la solicitud. Por ejemplo, para solicitudes realizadas hasta el 31 de enero los cambios aplicarán a partir del 1 de abril.

- La Compañía asignará la segunda residencia entre aquellos pilotos que hayan designado su preferencia por acceder a ésta en la base o bases de su preferencia. Se distribuirá la segunda residencia de manera lo más equitativa posible.

La compañía abrirá una categoría específica para su contabilización.

Las segundas residencias se reflejarán en la web de transparencia.

7.6.2 Supuestos que implican movilidad geográfica.

7.6.2.1 Destacamento.

7.6.2.1.1 Principios.

Durante el primer año de cambio de base no se podrá asignar destacamento cuyo periodo de disfrute invada ese primer año, salvo que estos quedasen descubiertos.

Durante el disfrute de un destacamento interino y especial no se podrá solicitar destacamentos de ningún tipo.

En caso de estar destacado y asignarle un cambio de base, el destacamento finalizará en el momento en el que se inicia el cambio de base y, si fuera destacamento estándar, los puntos serán los efectivamente disfrutados.

Cuando a un piloto al que ya se le haya asignado un destacamento operativo, se le asignara un destacamento en ese periodo, la compañía decidirá, acorde a sus necesidades organizativas, si se finaliza el destacamento operativo o si se retrasa su incorporación al destacamento. En el caso de que el destacamento operativo invada el destacamento, no se contabilizarán los puntos correspondientes a los días invadidos.

No será posible rechazar los destacamentos una vez asignados salvo que, en los destacamentos estándar, haya una variación de fechas que suponga que el destacamento no se corresponde con las preferencias de duración de destacamento manifestadas por el piloto.

7.6.2.1.2 Destacamento voluntario.

7.6.2.1.2.1 Destacamento operativo.

Situación de desplazamiento de duración superior 15 días y hasta un máximo 45 días continuados fuera de base permanente para cubrir la vacante temporal de una base concreta. Por este motivo, no será posible enlazar un destacamento operativo en la misma base cuando ya se hayan cumplido los 45 días máximos de desplazamiento.

La compañía facilitará la información en referencia al motivo del uso de un Destacamento Operativo, si así lo solicita la sección sindical SEPLA.

Los destacamentos operativos se reflejarán en la web de transparencia.

7.6.2.1.2.1.1 Proceso de asignación.

Para poder optar a un destacamento operativo y ser asignado al mismo, la preferencia de segunda residencia para el destino del destacamento operativo debe estar activa previamente a la solicitud.

Se acuerda la creación de un listado de preferencias en la Vueling Crew con las siguientes características:

- Cada piloto podrá manifestar su voluntad de acceder a estos destacamentos mediante la designación de la base o bases a las que quiera destacarse.

- El piloto podrá modificar sus preferencias hasta las 23:59 del día 9 de cada mes y siempre para los destacamentos que pudieran realizarse a partir del segundo mes siguiente Ej. Los cambios de preferencia comunicados hasta el día 9 de enero a las 23:59 serán válidos para los destacamentos que se realicen en marzo.

- La compañía asignará los destacamentos entre aquellos pilotos que hayan designado su preferencia por acceder al destacamento operativo y en la base o bases de su preferencia, primando la disponibilidad sobre la equidad de días operados por estos para el período de disfrute.

7.6.2.1.2.1.2 Patrón.

El patrón asignado en la base permanente se mantendrá durante el destacamento operativo.

7.6.2.1.2.1.3 XOFF.

Los XOFF programados se mantendrán durante el destacamento operativo.

7.6.2.1.2.1.4 Vacaciones.

Las vacaciones programadas se mantendrán durante el destacamento operativo.

7.6.2.1.2.2 Destacamento estándar.

Situación de desplazamiento superior a un mes continuado fuera de base permanente y duración máxima hasta once meses. La concatenación de varios destacamentos por tiempo superior a 12 meses no generará derecho de consolidación de base.

7.6.2.1.2.2.1 Proceso de asignación.

Se acuerda la creación de un listado de preferencias de destacamento en la Vueling Crew, con las siguientes características:

- Cada piloto podrá manifestar su voluntad de acceder a estos destacamentos mediante la designación de la base o bases a las que quiera destacarse, así como la duración mínima o máxima de los períodos del destacamento.

Las bases a los que se podrán hacer estos destacamentos serán las bases con pilotos basados todo el año.

La Compañía comunicará la existencia de los destacamentos iniciales, las bases, los períodos de los mismos y la especialidad requerida, a través de correo electrónico o cualquier otro medio que se pacte. Los pilotos dispondrán de un plazo de 7 días naturales desde la comunicación para poder actualizar sus preferencias en la Vueling Crew o equivalente.

La cobertura de los destacamentos iniciales podrá generar nuevas vacantes en aquellas bases de procedencia de los pilotos a los cuales se les hayan asignado estos. Dichas vacantes se asignarán automáticamente en el mismo proceso, en base a las preferencias marcadas al principio de este en la Vueling Crew. Se establece el siguiente sistema de puntuación para los destacamentos estándar: Cada piloto dispondrá de una puntuación individual según los siguientes criterios:

- Se aplicará 1 punto por día de disfrute efectivo de cualquier destacamento estándar. Esta puntuación se añadirá una vez asignado el destacamento y se regularizará si fuese necesario.

- Con fecha 1 de enero de cada año, la puntuación se reducirá a razón de 4 puntos por año de antigüedad técnica en la especialidad del piloto.

- Los pilotos de nuevo ingreso en la especialidad adquirirán como puntuación inicial la del piloto de su especialidad con mayor puntuación de la última asignación más 1 punto.

- Los pilotos que se reincorporen de excedencia voluntaria superior a 1 año se les asignará la puntuación del piloto de su especialidad con mayor puntuación de la última asignación más 1 punto.

- Los pilotos que se incorporen desde bases extranjeras se les asignará la puntuación del piloto de su especialidad con mayor puntuación de la última asignación más 1 punto.

El listado de puntuación se actualizará en el momento de la asignación y estará disponible para todo el colectivo afectado, pudiendo comprobar los puntos y las asignaciones si este lo desea en la web de transparencia.

Tendrán preferencia para acceder al destacamento estándar los de menor puntuación y, a igualdad de puntuación, el de mejor posición en el escalafón técnico de pilotos con contrato español de Vueling establecido en el Acuerdo de bases y escalafón único (Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio).

7.6.2.1.2.2.2 Patrón.

El piloto en destacamento estándar accederá a la base de destacamento con el patrón libre. Para acceder al patrón fijo en la base de destacamento estándar, el piloto deberá solicitarlo vía correo electrónico a oficina del piloto al confirmarse el destacamento.

En el caso que el piloto quisiera acceder al patrón fijo y quedasen posiciones de patrón fijo sin ocupar con el cálculo aplicable en el proceso de asignación previo en la base operativa a la que acceda por destacamento, podrá disfrutarlo de manera temporal hasta la nueva asignación de patrones y éste se adecuará a la secuencia de la base de destacamento estándar hasta el siguiente proceso de asignación de patrones. Si en el

siguiente proceso de asignación de patrones, continúa habiendo posiciones de patrón fijo, este lo mantendrá.

Si, estando en patrón libre en el destacamento deseara acceder a las vacantes de patrón fijo disponibles en la base del destacamento después del proceso de asignación, podrá solicitarlo durante dicho proceso de asignación de patrones para asignarlo en caso de quedar posiciones libres en la base de destacamento estándar.

Finalizado el destacamento estándar, el piloto recuperará el patrón que tuviera asignado en su base y su secuencia.

Ante varias solicitudes de patrón fijo coincidentes en fecha de inicio de destacamento o base, se asignará por orden de escalafón (ETPV).

7.6.2.1.2.2.3 XOFF.

Se mantiene la asignación de XOFF si el proceso de asignación de XOFF hubiese sucedido en la base permanente.

Si se prevé que el piloto vaya a estar en la base de destacamento estándar en el periodo de XOFF en el momento en el que se realiza el proceso de solicitud de los XOFF se le considerará en dicha base.

Si, con el cambio de la base operativa, se diese la situación en la que para ambas partes fuese más favorable el realizar el cambio de los XOFF, se podrá realizar dicho cambio.

7.6.2.1.2.2.4 Vacaciones.

Se mantendrán las vacaciones concedidas siempre que el destacamento sea por un periodo de 5 meses o superior.

El piloto en destacamento estándar se tendrá en cuenta para el proceso de vacaciones su base de origen.

7.6.2.1.2.2.5 Destacamentos para bases de temporada o sin pilotos basados.

Para las bases que no tengan pilotos basados, o sean bases de temporada, como Ibiza, podrán hacerse destacamentos estándar siempre que se alcance un acuerdo previo con la Sección Sindical SEPLA que deberá quedar reflejado por escrito.

7.6.2.1.2.3 Destacamento interino.

Tras la entrada en vigor del IV Convenio se dejará de hacer uso este tipo de destacamento en favor del destacamento especial.

Los pilotos que actualmente estén disfrutando de un destacamento interino podrán, una vez el convenio tenga plena vigencia y solo durante los tres meses posteriores a la entrada en vigor del mismo, pasar a estar en situación de destacamento especial solicitándolo por escrito a la oficina del piloto.

Una vez pasado el periodo de tres meses, aquel que no hubiese solicitado el cambio al destacamento especial, se regirá por este punto de destacamento interino hasta su finalización.

El destacamento interino es la situación de desplazamiento superior a un mes y sin fecha definida de finalización, motivado por la disminución del número de pilotos en Bases Permanentes, derivadas de situaciones que suponen reducción o imposibilidad de realizar actividad de vuelo de los tripulantes asignados permanentemente a la base, como pueden ser, entre otras: suspensiones por permisos por nacimiento y cuidado del menor, excedencias con derecho a reingreso automático, labores de oficina prolongadas en el tiempo, excedencias con mantenimiento de base garantizada. Esta situación finalizará cuando desaparezca la causa que la originó. Así mismo, aunque el destacamento supere los doce meses consecutivos, el tripulante no consolidará la base en la que está destacado. La asignación del destacamento interino se formalizará por escrito que deberá firmar el piloto destacado, donde se hará constar el nombre del piloto sustituido.

7.6.2.1.2.3.1 Patrón.

La posición de destacamento interino contará a efectos del cálculo del número de vacantes de patrón fijo en la base del destacamento y el piloto podrá solicitar el patrón que prefiera en dicha base durante el proceso.

En el caso en el que el piloto en destacamento interino tuviese el patrón fijo en su base permanente, este lo perderá tras el primer proceso de asignación de patrones si continuase en destacamento interino, volviendo a la base permanente en patrón libre.

7.6.2.1.2.3.2 XOFF.

Si se prevé que el piloto vaya a estar en la base de destacamento interino en el periodo de XOFF en el momento en el que se realiza el proceso de solicitud de los XOFF se le considerará en dicha base.

7.6.2.1.2.3.3 Vacaciones.

Se mantendrán las vacaciones concedidas si el proceso de asignación de vacaciones hubiese sucedido en la base permanente.

Si el piloto ya estuviese en la base de destacamento interino en el momento en el que se realiza el proceso de asignación de vacaciones, se le considerará en dicha base.

7.6.2.1.2.4 Destacamento especial.

Situación de desplazamiento superior a un mes y sin fecha definida de finalización, motivado por:

a) la disminución del número de pilotos en Bases Permanentes, derivadas de situaciones que supongan reducción o imposibilidad de realizar actividad de vuelo de los pilotos asignados permanentemente a la base y el cómputo de varios llegue a un FTE, como pueden ser, entre otras: suspensiones por permisos por nacimiento y cuidado del menor, reducciones de jornada, enfermedades de larga duración, labores de oficina prolongadas en el tiempo, etc.

b) la disminución del número de pilotos en Bases Permanentes, derivadas de situaciones que suponen la reserva de puesto de trabajo de las bases, como pueden ser, entre otras: excedencias con derecho de reingreso inmediato, comisión de servicio, excedencias con mantenimiento de la base garantizada.

c) Aviones no consolidados durante su primer año en una base o aviones con fecha de finalización prevista por cualquier motivo que deberá documentarse a la Sección Sindical de SEPLA, por ejemplo: asignación temporal de slots por 4 años, como las aeronaves BIO y AGP, un acuerdo con un aeropuerto, etc.

La asignación del destacamento especial se formalizará por escrito y deberá ser firmada por el piloto para que sea efectivo.

En ningún caso, aunque el destacamento supere los doce meses consecutivos, el piloto consolidará la base en la que está destacado.

7.6.2.1.2.4.1 Proceso de asignación.

Cada piloto podrá manifestar su voluntad de acceder a estos destacamentos marcando, en el listado de preferencias de cambio de base del Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio que, además del cambio de base, está dispuesto a aceptar destacamentos especiales en la/s base/s de su preferencia.

La Compañía asignará el destacamento especial por orden del escalafón técnico de pilotos de Vueling con contrato español entre aquellos que hayan marcado el destacamento especial en el listado de preferencias de cambio de base.

La cobertura de los destacamentos especiales iniciales podrá generar nuevas vacantes en aquellas bases de procedencia de los pilotos a los cuales se les hayan

asignado estos. Dichas vacantes se asignarán automáticamente en el mismo proceso, en base a las preferencias de destacamentos especiales marcadas.

El destacamento finalizará por orden inverso de escalafón técnico de pilotos de Vueling (ETPV) a medida que vayan finalizando las situaciones que lo provocaron.

7.6.2.1.2.4.2 Patrón.

El piloto en destacamento especial accederá a la base con el patrón libre.

En el caso de que el piloto quisiera acceder al patrón fijo y quedasen posiciones de patrón fijo sin ocupar con el cálculo aplicable en el proceso de asignación previo en la base a la que acceda por destacamento especial, podrá disfrutarlo de manera temporal hasta la nueva asignación de patrones.

Ante varias solicitudes de patrón fijo coincidentes en fecha de inicio de destacamento o base, se asignará por orden de escalafón (ETPV).

En el caso en el que el piloto en destacamento especial tuviese el patrón fijo en su base permanente, éste lo perderá tras el primer proceso de asignación de patrones si continuase en destacamento especial, volviendo a la base permanente en patrón libre.

La posición de destacamento especial en los casos b) y c) contará a efectos del cálculo del número de vacantes de patrón fijo en la base del destacamento, mientras que la posición de destacamentos especiales en el caso a), será en la base permanente. En cualquiera de los casos, el piloto podrá solicitar el patrón que prefiera en la base de destacamento durante el proceso de asignación de patrones de dicha base.

7.6.2.1.2.4.3 XOFF.

Se mantiene la asignación de XOFF si el proceso de asignación hubiese sucedido en la base permanente.

Si se prevé que el piloto vaya a estar en la base de destacamento especial en el periodo de XOFF en el momento en el que se realiza el proceso de solicitud de los XOFF se le considerará en dicha base. Si, con el cambio de la base operativa, se diese la situación en la que para ambas partes fuese más favorable el realizar el cambio de los XOFF, se podrá realizar dicho cambio.

7.6.2.1.2.4.4 Vacaciones.

Se mantendrán las vacaciones concedidas si el proceso de asignación de vacaciones hubiese sucedido en la base permanente. Si el piloto ya estuviese en la base de destacamento especial en el momento en el que se realiza el proceso de asignación de vacaciones, se le considerará en dicha base.

7.6.2.1.2.5 Destacamento por comisión de servicio.

La Compañía podrá ofrecer puestos de comisión de servicio (como por ejemplo: dirección, jefatura, instrucción, etc.) a pilotos en una base distinta a la suya.

Durante el tiempo que estén ejerciendo el puesto que requiere la comisión de servicio tendrán derecho a la reserva de su base permanente o la que pudiese obtener posteriormente acorde a lo establecido en el Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio.

7.6.2.1.2.5.1 Patrón.

El piloto desplazado en comisión de servicio accederá a la base con el patrón libre.

En el caso de que el piloto quisiera acceder al patrón fijo y quedasen posiciones de patrón fijo sin ocupar con el cálculo aplicable en el proceso de asignación previo en la base a la que acceda por comisión de servicio, podrá disfrutarlo de manera temporal hasta la nueva asignación de patrones.

Si un piloto accede a otra base permanente por cambio de base, y se le asigna un destacamento por comisión de servicio en la base permanente previa, en la cual tenía

asignado el patrón fijo, este mantendrá su patrón de manera temporal hasta el nuevo proceso de asignación en la base operativa.

En el caso de que el piloto desplazado en comisión de servicio tuviese patrón fijo en su base permanente, este lo perderá tras el primer proceso de asignación de patrones si continuase en comisión de servicio, volviendo a la base permanente en patrón libre.

Los pilotos desplazados en comisión de servicio contabilizarán en su base operativa a efectos del cálculo del número de patrones fijo, a excepción de las funciones que requieran un trabajo de oficina regular y que no cumplan con ninguno de los patrones definidos en este convenio. El piloto podrá solicitar el patrón que prefiera en dicha base durante el proceso de asignación de patrón.

La Compañía notificará a la sección sindical SEPLA la relación de personal de oficina y su contabilización a efectos del presente artículo.

Ante varias solicitudes de patrón fijo coincidentes en fecha de inicio de destacamento o base, se asignará por orden de escalafón (ETPV).

7.6.2.1.2.6 Destacamentos que no sean para una base de la Compañía.

Las compensaciones para cualquier destacamento que no sea a una base de la compañía serán las que se acuerden entre Compañía y Sección Sindical de SEPLA, con las siguientes condiciones mínimas:

- Alojamiento en hotel, desayuno, recogida, wifi y lavandería en el hotel.
- El piloto devengará una dieta nacional o internacional, con pernocta o sin ella, según corresponda, durante todos los días que se encuentre destacado.

Una vez se sepan las condiciones concretas del destacamento se negociará con la Sección Sindical si cabe aplicar alguna compensación añadida. De no alcanzarse un acuerdo en el plazo máximo de quince días naturales desde el requerimiento a la Sección Sindical de SEPLA, la Compañía ofertará las compensaciones extra que estime oportunas.

7.6.2.1.3 Destacamento forzoso.

Situación de desplazamiento superior a 15 noches continuadas fuera de base permanente asignada y duración máxima hasta 6 meses. Solo podrán ser realizados en las bases permanentes de la Compañía.

7.6.2.1.3.1 Proceso de asignación.

La Compañía, previa comunicación a la representación de los pilotos, publicará las necesidades de destacamento lo antes posible, y como mínimo con treinta días.

La asignación de destacamento forzoso se realizará por orden inverso en el escalafón técnico de pilotos de Vueling con contrato español (Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio), excluyendo a los tripulantes de bases fuera de España.

No se tendrá en cuenta a los pilotos que, en los últimos 3 años, hubiesen realizado un destacamento forzoso. Este tiempo de carencia empezará a contar desde el último día de la realización del destacamento forzoso. Por ejemplo, destacamento en Bilbao desde el 1 de enero de 2020 hasta el 15 de mayo de 2020. No podrán asignarle de nuevo el inicio de un destacamento forzoso hasta el 16 de mayo de 2023.

La Compañía comunicará a su vez la asignación de dichas plazas con una antelación no menor a quince días para los destacamentos.

El piloto tendrá derecho a permutar el destacamento forzoso con otro piloto, de su misma especialidad y base, si ambos acceden, quedando obligado éste a ocuparlo en el periodo asignado.

7.6.2.1.3.2 Compensación.

Los pilotos que permanezcan en situación de destacamento forzoso percibirán los primeros quince días del destacamento las dietas con pernocta correspondiente y, además, la compañía proporcionará hotel con desayuno y transporte al aeropuerto. A partir del decimosexto día del destacamento, en concepto de indemnización por los gastos de alojamiento y manutención, los pilotos percibirán la cantidad diaria reflejada en las tablas del anexo A, independientemente de la dieta que le pueda corresponder por los vuelos realizados. Este concepto absorbe el incremento de dieta por pernocta, excepto los primeros quince días de destacamento.

Se programará un día libre adicional inmediatamente antes del primer día de destacamento.

7.6.2.1.3.3 Patrón.

El piloto en destacamento forzoso accederá a la base con el patrón libre. En el caso de que esté disfrutando el patrón fijo en la base permanente y se le asigne un destacamento forzoso, continuará con el patrón fijo hasta el mes que pueda pujar por los SROF en patrón libre.

En el caso de que el piloto quisiera acceder al patrón fijo y quedasen posiciones de patrón fijo sin ocupar con el cálculo aplicable en el proceso de asignación previo en la base a la que acceda por destacamento forzoso, podrá disfrutarlo de manera temporal hasta la nueva asignación de patrones.

Ante varias solicitudes de patrón fijo coincidentes en fecha de inicio de destacamento o base, se asignará por orden de escalafón (ETPV).

7.6.2.1.3.4 XOFF.

Se mantiene la asignación de XOFF si el proceso de asignación de XOFF hubiese sucedido en la base permanente.

Si el piloto estuviese en la base de destacamento forzoso en el periodo de XOFF en el momento en el que se realiza el proceso de asignación de los XOFF se le considerará en dicha base.

Si, con el cambio de la base operativa, se diese la situación en la que para ambas partes fuese más favorable el realizar el cambio de los XOFF, se podrá realizar dicho cambio.

7.6.2.1.3.5 Vacaciones.

Se mantendrán las vacaciones concedidas si el proceso de asignación de vacaciones hubiese sucedido en la base permanente.

Si el piloto ya estuviese en la base de destacamento forzoso en el momento en el que se realiza el proceso de asignación de vacaciones, se le considerará en dicha base.

7.6.2.2 Cambio de base.

Cambio de base es una situación de desplazamiento definitivo que, a todos los efectos, supondrá un cambio de base permanente.

7.6.2.2.1 Cambio de base voluntario.

Los cambios de base voluntarios se asignarán según el procedimiento establecido en el Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio.

7.6.2.2.1.1 Proceso de asignación.

Se asignará según el procedimiento establecido en el Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio.

7.6.2.2.1.2 Requisito de permanencia en base.

Se aplicará lo establecido en el Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio.

7.6.2.2.1.3 Patrón.

El piloto accederá a la nueva base permanente con patrón libre.

En el caso de que el piloto quisiera acceder al patrón fijo y quedasen posiciones de patrón fijo sin ocupar con el cálculo aplicable en el proceso de asignación previo en la base a la que acceda, podrá disfrutarlo de manera temporal hasta la nueva asignación de patrones.

Ante varias solicitudes de patrón fijo coincidentes en fecha de inicio de destacamento o base, se asignará por orden de escalafón (ETPV).

7.6.2.2.1.4 XOFF.

Se mantiene la asignación de XOFF si el proceso de asignación de XOFF hubiese sucedido en la base permanente previa.

Si, con el cambio de la base permanente, se diese la situación en la que para ambas partes fuese más favorable el realizar el cambio de los XOFF, se podrá realizar dicho cambio.

7.6.2.2.1.5 Vacaciones.

Se mantendrán las vacaciones concedidas si el proceso de asignación de vacaciones hubiese sucedido en la base permanente previa.

7.6.2.2.2 Cambio de base forzoso.

Situación de desplazamiento definitivo que, a todos los efectos, supondrá un cambio de base permanente forzado por la Compañía. En este caso no tiene permanencia mínima en base.

7.6.2.2.2.1 Proceso de asignación.

La Compañía, previa comunicación a la sección sindical SEPLA, publicará las necesidades de cambio de base forzosos lo antes posible, y como mínimo con sesenta días.

La asignación de cambio de base forzoso se realizará por orden inverso en el escalafón técnico de pilotos con contrato español de Vueling (Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio).

La Compañía comunicará a su vez la asignación de dichas plazas con una antelación no menor a treinta días.

7.6.2.2.2.2 Compensación.

Para los pilotos basados en alguna base española, diferente a la de Barcelona, a partir del 1 de noviembre de 2024 aplicará lo siguiente:

- Si el piloto 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 Compañía.

- Un billete aéreo gratuito, por una sola vez, desde la ciudad de origen a la de destino para el piloto y las personas que convivan con él.

- Hotel, incluido desayuno y traslados al aeropuerto durante 15 días consecutivos, a disfrutar en las fechas que el piloto decida dentro de los dos primeros meses desde el cambio de base.

- Se programarán dos días libres adicionales a disfrutar los días inmediatamente anteriores a cambio de base. Estos días absorben el permiso retribuido por traslado.
- Si el cambio de base forzoso se produce los dos primeros años desde la asignación de la vacante de cambio de base voluntario, el piloto no percibirá compensación económica alguna.
- Si el cambio de base forzoso se produce durante el tercer año desde la asignación de la vacante de cambio de base voluntario el piloto percibirá un salario base con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias y Plus de responsabilidad comandante, en su caso, más el importe correspondiente reflejado en el anexo A.
- Si el cambio de base forzoso se produce a partir del cuarto año desde la asignación de la vacante de cambio de base voluntario, el piloto percibirá dos salarios base con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias y Plus de responsabilidad comandante, en su caso, más el importe correspondiente reflejado en el anexo A.

Para los pilotos basados en alguna base española antes del 1 de noviembre de 2024 y los basados en Barcelona, aplicarán las siguientes condiciones:

- Si el piloto 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 Compañía.
- Un billete aéreo gratuito, por una sola vez, desde la ciudad de origen a la de destino para el piloto y las personas que convivan con él.
- Hotel, incluido desayuno y traslados al aeropuerto durante 15 días consecutivos, a disfrutar en las fechas que el piloto decida dentro de los dos primeros meses desde el cambio de base.
- se programarán dos días libres adicionales a disfrutar los días inmediatamente anteriores a cambio de base. Estos días absorben el permiso retribuido por traslado.
- En concepto de indemnización por los gastos del traslado el piloto percibirá dos salarios base con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias y plus de responsabilidad comandante, en su caso, más la indemnización correspondiente reflejada en el anexo A.

7.6.2.2.2.3 Patrón.

El piloto en cambio de base forzoso accederá a la base con el patrón libre. En el caso de que esté disfrutando el patrón fijo en la base permanente y se le asigne un cambio de base forzoso, continuará con el patrón fijo hasta el mes que pueda pujar por los SROF en patrón libre.

En el caso de que el piloto quisiera acceder al patrón fijo y quedasen posiciones de patrón fijo sin ocupar con el cálculo aplicable en el proceso de asignación previo en la base a la que acceda por cambio de base forzoso, podrá disfrutarlo de manera temporal hasta la nueva asignación de patrones.

Ante varias solicitudes de patrón fijo coincidentes en fecha de inicio de destacamento o base, se asignará por orden de escalafón (ETPV).

7.6.2.2.2.4 XOFF.

Se mantiene la asignación de XOFF si el proceso de asignación de XOFF hubiese sucedido en la base permanente previa.

Si, con el cambio de la base operativa, se diese la situación en la que para ambas partes fuese más favorable el realizar el cambio de los XOFF, se podrá realizar dicho cambio.

7.6.2.2.2.5 Vacaciones.

Se mantendrán las vacaciones concedidas si el proceso de asignación de vacaciones hubiese sucedido en la base permanente previa.

7.7 Cambio de base y destacamento por reducción de rotaciones.

7.7.1 Destacamento.

En el caso de que los destacamentos vengan motivados por la disminución de rotaciones asignadas a una base, así como en los motivados por el cierre temporal de una base, sólo podrán acceder a la oferta, ya sea como voluntario o como forzoso, los pilotos asignados a la base que vea disminuido su número de aviones o que vaya a ser cerrada temporalmente.

De entre los pilotos de la base afectada tendrán preferencia para acceder al destacamento como voluntarios los de menor puntuación y a igualdad de puntuación, el de mejor posición en el escalafón técnico de pilotos de Vueling, por especialidad. En caso de no haber voluntarios en la base afectada, los pilotos de esta aceptarán el destacamento forzoso, teniendo preferencia para no desplazarse los de mejor posición en el escalafón técnico de pilotos de Vueling, por especialidad.

7.7.2 Base.

En el caso de que los cambios de base vengan motivados por la disminución de rotaciones asignadas a una base, así como los motivados por el cierre de una base, se aplicará en primer lugar lo dispuesto en los artículos 7.2.2 y 8 del Acuerdo Transnacional suscrito en la misma fecha que el III convenio. Los pilotos asignados a la base que vea disminuido su número de aviones o que vaya a ser cerrada que, por la aplicación de dichos artículos accediesen a otra base, tendrán derecho a recibir las compensaciones establecidas en el artículo 7.6.2.2.2 para cambios de base forzosos, hasta un número máximo de pilotos, por especialidad, equivalente al número de pilotos excedente, por especialidad, de la base que vea disminuido su número de aviones o que vaya a ser cerrada. Las compensaciones se asignarán por orden de escalafón técnico de pilotos de Vueling (ETPV) por especialidad teniendo preferencia los de mejor posición.

Una vez cumplido lo anterior, si quedasen pilotos asignados a la base o bases afectadas por la reducción de rotaciones o el cierre, los cambios de base forzosos sólo se asignarán a los pilotos asignados a la base que vea disminuido su número de aviones o que vaya a ser cerrada.

El cambio de base forzoso se aplicará de la siguiente forma:

- En primer lugar, el cambio de base forzoso afectará a aquellos pilotos que hubieran permanecido menos de cuatro años continuados en la base afectada, siempre y cuando no hubieran accedido a la misma por un cambio de base forzoso, teniendo preferencia para no desplazarse los de mejor posición en el escalafón técnico de Vueling, por especialidad.

- En segundo lugar, si aun así no se hubiera cubierto la totalidad de la oferta, el cambio de base forzoso afectará a aquellos pilotos que hubieran permanecido más de cuatro años continuados en la base afectada y aquellos que hubieran accedido a la base afectada por un cambio de base forzoso, teniendo preferencia para no desplazarse los de mejor posición en el escalafón técnico de Vueling, por especialidad.

Si por un aumento de las rotaciones los pilotos afectados vuelven a la base de origen antes del transcurso de 6 meses del cambio de base, se les abonará la diferencia, si existiese, entre el importe de la compensación por cambio de base y el importe de la compensación que hubiera correspondido por Destacamento.

En el caso de que la disminución de rotaciones de una base o el cierre de una base supusiera la necesidad de extinción de contratos de trabajo por causas objetivas, ya sea mediante despido colectivo, ya sea por despido objetivo individual, para la determinación de los pilotos afectados por la extinción se considerará el listado administrativo en orden inverso entre la totalidad de los pilotos de todas las bases en España, sin distinción de especialidad, conforme al artículo 1.11.

CAPÍTULO VIII

8. Gestión de estacionalidad

Con el fin de adecuar la plantilla de pilotos a las diferencias de actividad que podrían producirse a tenor del plan de crecimiento previsto por la empresa entre la temporada verano y la temporada invierno, las partes han acordado el sistema de medición de dichas variaciones, así como una serie de medidas acordadas para paliar las mismas.

Las medidas aquí adoptadas tienen como objetivo reducir cuántas afectaciones pudieran surgir derivadas de una posible variación de actividad temporalidad/estacionalidad. Aún ello, si las citadas resultaren insuficientes para tal fin, dicha estacionalidad no podrá constituir justificación alguna para la aplicación de medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada, tanto individuales o colectivas, salvo las establecidas en este Acuerdo, que puedan afectar al colectivo de pilotos.

El Bono de Productividad se prorrateará con estas medidas, tanto voluntarias como forzosas, al igual que se realiza con las reducciones de jornada y licencias no retribuidas establecido en el artículo 15.15. del III convenio.

8.1 Medidas voluntarias de estacionalidad.

8.1.1 Medidas para los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre.

8.1.1.1 Destacamento por estacionalidad.

Este destacamento aplicará solo para pilotos de base BCN que no tengan otro destacamento confirmado para las fechas de asignación del destacamento de estacionalidad. El destacamento de estacionalidad sólo podrá aplicarse en los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre. Sólo se asignará el destacamento si a algún piloto de la misma especialidad y de la base dónde se ha solicitado el destacamento de estacionalidad ha solicitado y se le ha concedido alguna medida incentivada, en este último caso siempre que entre varios pilotos de la misma especialidad y base totalicen un FTE. Una vez solicitado y confirmado el destacamento de estacionalidad no se podrá solicitar un destacamento Estándar para las mismas fechas.

Este destacamento no suma puntos, mantiene su patrón, sus vacaciones, SROF y en caso de patrón libre mantiene sus XOFF.

Este destacamento se asigna por orden de escalafón técnico de pilotos de Vueling (ETPV), de ahora en adelante «escalafón técnico».

8.1.1.2 Permiso incentivado por sobre capacidad (V).

La Compañía ofrecerá, por especialidad, escalafón técnico y base, la posibilidad de disfrutar de un permiso del 100% del tiempo de trabajo durante todos o alguno de los siguientes meses: enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre.

Sólo se concederá este permiso a los pilotos de bases distintas a Barcelona si algún piloto de la misma especialidad y de base Barcelona ha solicitado el destacamento estacional a dicha base para el mes o meses solicitados, que cubra en dicha base la ausencia del piloto solicitante del permiso.

Durante el disfrute del permiso el piloto quedará liberado de cualquier actividad para la Compañía, devengando como salario exclusivamente el 50% de la retribución fija por tablas del convenio Colectivo incluido el plus patrón libre.

Si un piloto con reducción de jornada solicitara este permiso, y le correspondiese, se mantendría la reducción de jornada, y tendría el resto del mes como Permiso, incentivando únicamente esta parte.

En el caso de que durante los meses en los que se conceda el permiso incentivado, el piloto ya tenga asignadas vacaciones, disfrutará de las mismas, percibiendo el salario y las variables correspondiente a dichas vacaciones, y el permiso será por el tiempo restante del mes. Así, el salario del permiso se aplicará a dichos días de permiso, no a las vacaciones.

Ejemplo: Al piloto, con salario mensual de 5.000 euros brutos sin reducción de jornada en los últimos 6 meses, que tiene 15 días de noviembre de vacaciones, se le asigna ese mismo mes el permiso opcional incentivado por sobre capacidad. Los 15 días de vacaciones cobrará el salario al 100% (2.500 euros) y el plus de vacaciones y, los otros 15 días, se le aplicará el permiso con un salario incentivado de 1.250 euros. En total cobrará 3.750 euros más el plus de vacaciones correspondiente.

Una vez asignado el permiso incentivado no podrá ser cancelado.

8.1.1.3 Permiso incentivado de jornada por sobre capacidad (V).

La Compañía ofrecerá, por especialidad, escalafón técnico y base, la posibilidad de disfrutar de un permiso incentivado durante los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre.

En las bases que no sean Barcelona, sólo se concederá este permiso incentivado por mes a los pilotos de estas bases cuando en el mes que corresponda, otros pilotos de base Barcelona y misma especialidad, hayan solicitado el destacamento de estacionalidad para ese mes en la base afectada, que cubra la ausencia de ese FTE. Para que se pueda producir esta concesión, la suma de permisos incentivados de jornada por sobrecapacidad y/o permisos incentivados por sobrecapacidad de pilotos de esta base deberán totalizar FTE's completos sin redondeo.

Este permiso incentivado no se concederá si el piloto va a disfrutar, en esos meses, de reducción de jornada por cualquier otra causa.

Asimismo, este permiso incentivado no se concederá, si por la distribución del roster del tripulante hubiera que asignarle los días del permiso incentivado necesariamente en el período comprendido entre el 23 de diciembre y el 7 de enero del año siguiente.

El permiso incentivado será efectivo mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados éstos en un solo bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral concedida según los siguientes porcentajes, según patrón de programación:

Permiso incentivado. Patrón Libre

Porcentaje de reducción en tiempo – %	Porcentaje de reducción salarial – %	Días permiso incentivado	Días trabajo	Días libres	ROFF
22	11	7	4	3	6
28	17	8	5	3	6
39	28	12	7	5	5
50	39	15	9	6	4

Permiso incentivado. Patrón Fijo

Porcentaje de reducción en tiempo	Porcentaje de reducción salarial	Días permiso incentivado	Días trabajo	Días libres	ROFF
24	13	7	4	3	2
30	19	9	5	4	2
42	31	12	7	5	2
53	42	15	9	6	2

Durante el disfrute del permiso incentivado se disminuirá el salario en los porcentajes establecidos en el cuadro.

Las fechas de disfrute de este permiso incentivado serán las que la Compañía determine cada mes, y le serán comunicadas al piloto en el momento que se le acepte el permiso incentivado según lo establecido en el punto 8.5.

La producción mensual (horas de vuelo) durante el disfrute de esta medida respetará el principio de proporcionalidad y equilibrio establecido en el artículo 12.3. del IV convenio.

8.1.2 Medidas para los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

8.1.2.1 Venta de días libres.

Para los meses de junio, julio, agosto y septiembre, los pilotos podrán ofrecer un máximo de dos días libres programados al mes. La solicitud deberá realizarse en el plazo común del artículo 8.5.1.

Como muy tarde el 5 de abril del año en el que el piloto desee ceder sus días, la Compañía publicará las cesiones aceptadas de días libres al colectivo y notificará individualmente mediante correo electrónico al piloto el número de días libres de cada mes que le serán programados. La compañía aceptará la venta de días según las necesidades por especialidad y base.

La elección de los días libres cedidos se realizará priorizando la disponibilidad del piloto acorde a la necesidad que deba cubrirse.

Los días aceptados se compensarán económicamente mediante el abono del importe acorde al anexo A, en la nómina siguiente al mes del libre cedido y aceptado.

Estos importes quedarán sujetos a la cláusula de revisión salarial del convenio Colectivo.

Si, con posterioridad a la aceptación, el piloto cambiara a una base donde no hiciese falta la compra de más días, realizara un destacamento, excepto los operativos, a una base donde no hiciese falta la compra de más días, o tuviese alguna indisponibilidad sobrevenida motivada por el piloto después de la confirmación de dichos días, como enfermedad que dure todo el mes, embarazo, permiso por nacimiento y cuidado del menor, cambio de especialidad, cambio de condiciones de programación como cambio a instructor, cualquier función relacionada con la oficina, la compañía podrá renunciar a la venta del día o días libres no programados como día libre del mes o meses que coincidan con dichas circunstancias. En ese caso no se devengará la compensación económica por los días a los que renuncie la compañía.

La Compañía minorará los días libres del mes correspondiente en la programación de aquellos pilotos que los hayan ofrecido y hayan sido aceptados por la Compañía. Una vez publicada la programación del mes correspondiente, la Compañía no podrá hacer uso de la venta de días libres regulada en este artículo.

Para los pilotos asignados al patrón fijo, el o los días libres no programados como día libre serán los primeros o los últimos de un bloque de días libres.

A los pilotos asignados al patrón libre que ofrezcan días, y según la cantidad de días confirmados por la compañía a 05 de abril, se les disminuirá la cantidad de días libres a pajar. Así, los pilotos que se les haya aceptado un día libre se les restará un día del máximo de días solicitados (requested off) del mes, y a los pilotos a los que se les hayan aceptado dos días libres se les restarán dos días del máximo de días libres solicitados (requested off) del mes.

En caso de solicitar más de 4 días libres continuados (requested off), si el piloto ha cedido y la compañía ha aceptado 2 libres no programados ese mes, la compañía podrá programar dicho mes o meses más de 6 días continuados de actividad aérea.

Solo en el caso y para los meses en que el piloto ceda solo 1 día libre no programado ese mes, el piloto deberá comunicar, en el mismo momento y junto a la oferta de venta de días libres (Del 1 de agosto al 5 de septiembre incluido del año anterior) si, en caso de solicitar más de 4 días libres (requested off) continuados en el o

los meses en que desea ceder días libres, opta entre que la Compañía le pueda programar dicho mes o meses más de 6 días continuados de actividad aérea o si renuncia al día o días libres cedidos, aunque estos hayan sido aceptados, y, por lo tanto, la empresa renunciará a su programación y el piloto no percibirá remuneración por estos.

Antes de la notificación individual de la aceptación de los días libres cedidos descritos en este artículo, se convocará una comisión de seguimiento conformada por la dirección de la Compañía y la sección sindical de SEPLA para analizar la información y los días que serán programados como no libres y corregir las incidencias.

Al momento de efectuar la compra de días libres, se seguirá en primer lugar el criterio de disponibilidad y a continuación por productividad y equidad.

8.2 Medidas forzosas de estacionalidad.

8.2.1 Medidas para los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre.

8.2.1.1 Permiso parcialmente retribuido forzoso por sobrecapacidad (F).

Segundos Pilotos.

Los segundos pilotos que se incorporen a la compañía a partir del 10 de noviembre del 2024, al ocupar por primera vez alguna vacante de segundo piloto en alguna base de España, ya sea por nuevo ingreso o por cambio de base desde otra base en el extranjero, si fuera necesario según la estacionalidad, tendrán un bloque de 7 días de permiso parcialmente retribuido al mes durante los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre:

Permiso parcialmente retribuido. Patrón Libre

Porcentaje de reducción en tiempo	Porcentaje de reducción salarial	Días permiso incentivado	Días trabajo	Días libres	ROFF
22%	11%	7	4	3	6

Permiso parcialmente retribuido. Patrón Fijo

Porcentaje de reducción en tiempo	Porcentaje de reducción salarial	Días permiso incentivado	Días trabajo	Días libres	ROFF
24%	13%	7	4	3	2

Si el ingreso o la ocupación de vacante se produce en el primer semestre del año, el permiso parcialmente retribuido se podrá asignar desde el mes de noviembre del año de ingreso y durante 2 temporadas de invierno consecutivas como máximo.

Ej. Si el tripulante ingresa entre Enero a Junio del 2025 (ambos meses incluidos), la medida se aplicará en temporada Winter 2025/26 y 2026/27.

Si el ingreso o la ocupación de vacante se produce en el segundo semestre del año, el permiso parcialmente retribuido se podrá asignar desde el mes de noviembre del año siguiente al ingreso y durante 2 temporadas de invierno consecutivas como máximo.

Ej. Si el tripulante ingresa entre Julio a diciembre del 2025 (ambos meses incluidos), la medida se aplicará en temporada Winter 2026/27 y 2027/28.

En caso de que no haya voluntarios suficientes para cubrir la estacionalidad, esta medida se aplicará por orden inverso del escalafón técnico, de forma que los segundos pilotos con menor posición serán los primeros en tener asignado el permiso parcialmente retribuido. Si el piloto ya hubiese solicitado y se le hubiere concedido alguna de las

medidas de los artículos 8.1.1.2 y 8.1.1.3 no se le podrá aplicar este permiso forzoso para ese mes.

Si el piloto al que le pudiese corresponder esta medida forzosa ya tuviera una reducción de jornada, no se le aplicará para ese mismo mes esta medida.

Primeros Pilotos.

Los segundos pilotos que progresen a primer piloto en la Compañía, al ocupar una vacante de primer piloto por primera vez en alguna base de España, ya sea por progresión o por cambio de base desde una base extranjera, si fuera necesario según la estacionalidad, tendrán un bloque de 7 días de permiso parcialmente retribuido al mes durante los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre:

Permiso parcialmente retribuido. Patrón Libre

Porcentaje de reducción en tiempo	Porcentaje de reducción salarial	Días permiso incentivado	Días trabajo	Días libres	ROFF
22%	11%	7	4	3	6

Permiso parcialmente retribuido. Patrón Fijo

Porcentaje de reducción en tiempo	Porcentaje de reducción salarial	Días permiso incentivado	Días trabajo	Días libres	ROFF
24%	13%	7	4	3	2

En el supuesto de contratación de un piloto con especialidad de primer piloto esta mediada le será igualmente de aplicación.

Si la progresión o la ocupación de vacante se produce en el primer semestre del año, el permiso parcialmente retribuido se podrá asignar desde el mes de noviembre del año de ingreso y durante 2 temporadas de invierno consecutivas como máximo.

Ej. Si el tripulante progresa entre Enero a Junio del 2025 (ambos meses incluidos), la medida se aplicará en temporada Winter 2025/26 y 2026/27.

Si la progresión o la ocupación de vacante se produce en el segundo semestre del año, el permiso parcialmente retribuido se podrá asignar desde el mes de noviembre del año siguiente al ingreso y durante 2 temporadas de invierno consecutivas como máximo.

Ej. Si el tripulante progresa entre Julio a diciembre del 2025 (ambos meses incluidos), la medida se aplicará en temporada Winter 2026/27 y 2027/28.

Esta medida se aplicará por orden inverso del escalafón técnico, de forma que los primeros pilotos con peor posición serán los primeros en tener asignado el permiso parcialmente retribuido. Si el piloto ya hubiese solicitado y se le hubiere concedido alguna de las medidas de los artículos 8.1.1.2 y 8.1.1.3, o fuese a disfrutar una reducción de jornada de las descritas en el convenio en ese periodo, no se le podrá aplicar este permiso forzoso para ese mes.

Si el piloto al que le pudiese corresponder esta medida forzosa ya tuviera una reducción de jornada, no se le aplicará para ese mismo mes esta medida.

La producción mensual (horas de vuelo) durante la aplicación de esta medida respetará el principio de proporcionalidad y equilibrio establecido en el artículo 12.3.

8.2.2 Medidas para los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

8.2.2.1 Venta forzosa de días libres.

A los segundos pilotos que se incorporen a la compañía a partir del 10 de noviembre de 2024, al ocupar por primera vez alguna vacante de segundo piloto en alguna base de España, ya sea por nuevo ingreso o por cambio de base desde otra base en el extranjero, y durante las dos primeras temporadas de verano completas, tras la ocupación de la vacante, la Compañía les podrá minorar un día libre al mes de las programaciones de junio, julio, agosto y/o septiembre, si no se cubre con las medidas voluntarias.

A los segundos pilotos que progresen a primer piloto en la Compañía a partir del 10 de noviembre de 2024, al ocupar una vacante de primer piloto por primera vez en alguna base de España, ya sea por progresión o por cambio de base desde una base extranjera, y durante las dos primeras temporadas de verano completas, tras la ocupación de la vacante, la Compañía les podrá minorar un día libre al mes de las programaciones de junio, julio, agosto y/o septiembre, si no se cubre con las medidas voluntarias.

En el supuesto de contratación de un piloto con especialidad de primer piloto esta medida le será igualmente de aplicación.

Cada venta de día libre voluntaria por base, especialidad y mes disminuirá en la misma proporción la medida de venta de días libres forzosa. Esta medida se aplicará por orden inverso del escalafón técnico, de forma que los pilotos con peor posición serán los primeros en tenerla asignada.

Esta minoración de días libres para los meses anteriormente indicados, serán compensados con los importes definidos en el anexo A. Este devengo se realizará al mes siguiente de la minoración.

Aquellos pilotos mencionados en este punto que hubiesen cedido y aceptado por parte de la compañía días libres en el mes de manera voluntaria no se les podrá aplicar la minoración expuesta en este punto para ese mes.

Antes de la notificación individual de la aceptación de los días libres cedidos descritos en este artículo, se convocará una comisión de seguimiento conformada por la dirección de la Compañía y la sección sindical de SEPLA para analizar la información y los días que serán programados como no libres y corregir las incidencias.

8.3 Conceptos para la aplicación de las medidas de estacionalidad.

8.3.1 Determinación del exceso de capacidad anual.

Con el fin de determinar objetivamente el exceso de capacidad que genera la estacionalidad, se definen los siguientes conceptos:

8.3.1.1 Estacionalidad.

Se entenderá como estacionalidad del año el cociente entre la suma de las horas de vuelo planificadas para la plantilla de pilotos de España para el segundo trimestre (Q2) y tercer trimestre (Q3) y la suma de horas planificadas para la plantilla de pilotos de España del primer trimestre (Q1) y cuarto trimestre (Q4) del año en que se aplican las medidas.

Resultando en la siguiente fórmula:

$$\text{Estacionalidad (\%)} = \left(\frac{(Q2 + Q3)}{(Q1 + Q4)} - 1 \right) * 100$$

Las horas de ACMI in no serán contabilizadas en este cálculo.

8.3.1.2 Variación interanual de horas.

Se entenderá como variación interanual de horas del año a la variación porcentual de la suma de horas de vuelo totales planificadas para la plantilla de pilotos de España para el año en que se van a aplicar las medidas (SBH_{YY}) y la suma de horas de vuelo publicadas o en su defecto las planificadas a la plantilla de pilotos de España el año previo al que se van a aplicar las medidas (SBH_{YY-1}). Este valor solo será tenido en cuenta si es positivo.

Resultando en la siguiente fórmula:

$$\text{Variación interanual de horas}(\%) = \left(\frac{(SBH_{YY})}{(SBH_{YY-1})} - 1 \right) * 100$$

8.3.1.3 Exceso de capacidad anual.

El exceso de capacidad anual por especialidad a gestionar mediante las medidas de este Apartado de gestión de estacionalidad, en el que la Compañía asume un 20% de la estacionalidad para la realización de instrucción, vacaciones, previsión de bajas médicas, etc., se calculará mediante la siguiente fórmula:

Exceso de capacidad = número de tripulantes por especialidad contratados en agosto del año multiplicado por (Estacionalidad(%) - 20%-Variación interanual de horas (%)).

Ej. A 31 de agosto del 2024 disponemos de 600 comandantes en Vueling y hemos publicado 437,000 horas durante todo 2024. Para el año 2025 tenemos planificadas 459.000 horas distribuidas de la siguiente forma:

Q1: 93,000	Q3: 134,000
Q2: 125,000	Q4: 107,000

$$\text{Estacionalidad}(\%) = \left(\frac{(125.000 + 134.000)}{(93.000 + 107.000)} - 1 \right) * 100 = 29,5 \%$$

$$\text{Variación interanual de horas}(\%) = \left(\frac{(459.000)}{(437.000)} - 1 \right) * 100 = 5,03 \%$$

En este escenario la estacionalidad del 2025 sería del 29,5%, la variación de un 5,03% y por ende el Exceso de capacidad sería de:

Exceso de capacidad = $600 \times (29,5\% - 20\% - 5,03\%) = 600 \times 4,47\% = 27$ comandantes.

8.3.2 Determinación de las necesidades anuales de primeros pilotos.

Con el fin de determinar las necesidades se definen los siguientes conceptos:

8.3.2.1 Crecimiento.

Se entenderá como crecimiento la variación porcentual de las horas planificadas para el mes de agosto en España de ese año ($SBH_{\text{agosto año}}$) y las horas reales publicadas en España el año previo ($SBH_{\text{agosto año previo}}$).

Resultando en la siguiente fórmula:

$$\text{Crecimiento (\%)} = \left(\frac{(SBH_{\text{agosto año}})}{(SBH_{\text{agosto año previo}})} - 1 \right) * 100$$

8.3.2.2 Estimación de rotación de plantilla.

Inicialmente se fija en un 2,5% para los primeros pilotos y en un 7,2% para los segundos pilotos y se irá revisando junto a la sección sindical de forma anual.

8.3.2.3 Estimación de necesidades de primer piloto.

Las necesidades de primer piloto se estimarán como las necesarias para cubrir el Crecimiento y la estimación de rotación de plantilla.

Resultando en la siguiente fórmula:

Necesidad de primer piloto = número de primeros pilotos de España en agosto del año multiplicado por ($\text{Crecimiento}(\%) + \text{Rotación de plantilla}(\%)$)

Ej. A 31 de agosto del 2024 disponemos de 600 comandantes en España. En agosto del 2024 publicamos 42,000hs y para agosto del año 2025 tenemos planificadas 45,000hs.

En este escenario el crecimiento del 2025 sería del 7,1% (45,000 entre 42,000), la rotación de plantilla 2,5% y por ende la estimación de Necesidades de primer piloto sería de:

$$600 \times (7,1\% + 2,5\%) = 600 \times 9,6\% = 58 \text{ comandantes}$$

Para poder aplicar las medidas de estacionalidad de venta de días libres, tanto voluntarias como forzosas, la Compañía deberá atender al menos al 30% de las necesidades calculadas de primer piloto del año al que se aplican las medidas, mediante el incremento del número de primeros pilotos.

8.4 Sistema de aplicación de las medidas.

8.4.1 Cómputo de la venta de días libres.

La Compañía determinará del total de días libres ofrecidos por los pilotos para los meses de junio, julio, agosto y septiembre el número máximo que será considerados para la futura compra en abril y por lo tanto tenidos en cuenta para el cómputo.

Se sumarán los días libres cedidos y considerados por la compañía para cada mes y especialidad de los meses de julio y agosto. Dicha suma de días libre se pasará a FTE a razón de 16 días libres por FTE, para cada mes y especialidad.

8.4.2 Descuento de días libres del Exceso de Capacidad.

Se descontará del Exceso de Capacidad los FTEs promedio de los meses de julio y agosto por especialidad.

Ej. Si el Exceso de Capacidad obtenido de la formula del punto 8.3.1 fuese de 57 y tuviésemos:

160 OFF ofrecidos y considerados en Julio equivalentes a 10 FTEs.

176 OFF ofrecidos y considerados en agosto equivalentes a 11 FTEs.

El Exceso de Capacidad sería de: 57 menos el promedio de 10,5 FTEs (10 y 11) es decir, un máximo de 46,5 FTEs.

8.4.3 Asignación de medidas voluntarias.

Por orden de Escalafón técnico (ETPV), se asignarán las medidas voluntarias solicitadas para cada uno de los meses de Enero, Febrero, Marzo, Noviembre y Diciembre.

Ej. Siguiendo con el ejemplo anterior, de los 46,5 FTEs de exceso máximo de capacidad, finalmente la Compañía tiene un exceso real de capacidad para ese mes de 35 FTEs; si para el mes de enero recibimos 20 solicitudes de comandantes de Barcelona de permiso incentivado por sobrecapacidad, y 10 FTE de permiso incentivado de jornada por sobre capacidad (ej. 50 solicitudes del 20%).

En este escenario y para el mes de enero la compañía dispondrá de 30 FTE de medidas voluntarias para comandantes. Por lo que restarán 5 FTE que, en caso de que sea necesario, podrán ser cubiertas con medidas forzosas (35-30 FTEs).

8.4.4 Permiso parcialmente retribuido forzoso por sobrecapacidad.

Si en alguno o varios meses no se llega a cubrir el total del exceso real de capacidad con medidas voluntarias, la compañía podrá cubrir la diferencia cada mes con permisos parcialmente retribuidos forzosos por sobrecapacidad. Estas medidas forzosas serán comunicadas al piloto afectado en el proceso de septiembre y/o en el junio.

Ej. Siguiendo con el ejemplo anterior, la compañía podrá aplicar el permiso parcialmente retribuido forzoso a un máximo de 22 comandantes en el mes de enero ($0,22 \times 22 = 5$ FTEs).

En ningún caso se aplicarán medidas forzosas que sumado a las medidas voluntarias superen en el mes el exceso máximo de capacidad determinado en el punto 8.3.1.

A partir de la finalización de la vigencia del IV Convenio Colectivo en el 31 de diciembre de 2028 el permiso parcialmente retribuido forzoso será minorado por las medidas voluntarias de los puntos 8.1.1.2 y 8.1.1.3, de forma que cada medida voluntaria disminuirá en su proporción la asignación de permiso parcialmente retribuido forzoso.

Ej. Siguiendo con el ejemplo anterior, la compañía podrá aplicar la medida de reducción forzosa únicamente si dispone de más de 22 comandantes en el mes de enero a los cuales les apliquen las medidas forzosas.

8.5 Sistema de solicitud y concesión de las medidas.

El proceso de solicitud y concesión de las medidas se realizará en 2 etapas:

8.5.1 Proceso Agosto/Septiembre del año previo al que se aplican las medidas.

Del 16 al 25 de septiembre la compañía determinará el exceso de capacidad del año siguiente (según la fórmula del 8.3.1) y se lo comunicará a la sección sindical.

Del 26 de septiembre al 05 de octubre del año anterior al de aplicación de las medidas, los pilotos podrán solicitar por escrito la aplicación de todas o algunas de las medidas voluntarias, especificando el mes o meses para los que las solicitan. En caso de solicitar la aplicación de varias de ellas para un mismo mes, el piloto deberá especificar su preferencia entre las mismas.

Del 11 al 15 de octubre la Compañía se reunirá con la Sección Sindical y expondrá la totalidad de las medidas voluntarias aceptadas, excepto la venta voluntaria de días libres, así como la de aplicación de permiso parcialmente retribuido forzoso para el primer trimestre.

Del 16 al 20 de octubre se comunicará a los pilotos de forma individualizada y por escrito la aceptación de las medidas voluntarias que hubieren solicitado, así como las fechas en las que se van a programar, excepto la venta voluntaria de días libres, cuya aceptación se comunicará el 5 de abril, sin definir las fechas.

En el mismo plazo, se comunicará a los pilotos la aplicación de permiso parcialmente retribuido forzoso por sobrecapacidad para el primer trimestre, así como las fechas en las que se van a programar.

La compañía permitirá la realización de cambios entre pilotos para los permisos, tanto los días asignados, así como la medida en sí. Estos cambios podrán realizarse hasta el último día del tercer mes previo al mes a cambiar.

8.5.2 Proceso de Mayo/Junio del año en que se aplican las medidas.

Del 26 de mayo al 05 de junio la compañía determinará el exceso de capacidad del año en curso, actualizada a 31 de mayo de ese mismo año (según la fórmula del apartado 8.3.1.), y se lo comunicará a la sección sindical.

Del 06 de junio al 15 de junio del año en que se apliquen las medidas, los pilotos podrán solicitar la aplicación de las medidas voluntarias recogidas en los artículos 8.1.1.2 y 8.1.1.3 para el periodo de noviembre y diciembre de dicho año, si no las hubieran solicitado en el proceso anterior (8.5.1.). En caso de solicitar la aplicación de varias de ellas para un mismo mes, el piloto deberá especificar su preferencia entre las mismas.

Del 16 al 20 de junio la Compañía se reunirá con la Sección Sindical y expondrá la totalidad de las medidas voluntarias aceptadas, así como la de aplicación de permiso no retribuido forzoso para noviembre y diciembre.

Del 21 al 25 de junio se comunicará a los pilotos de forma individualizada y por escrito la aceptación de las medidas voluntarias que hubieren solicitado, así como las fechas en las que se van a programar.

En el mismo plazo, se comunicará a los pilotos la aplicación de permiso parcialmente retribuido forzoso por sobrecapacidad para noviembre y diciembre, así como las fechas en las que se van a programar.

La compañía permitirá la realización de cambios entre pilotos para los permisos, tanto los días asignados, así como la medida en sí. Estos cambios podrán realizarse hasta el último día del tercer mes previo al mes a cambiar.

8.5.3 Proceso para las medidas del año 2025.

Para la determinación y asignación de todas las medidas de estacionalidad del año 2025 se aplicará el Proceso de mayo/junio del año en que se aplican las medidas establecido en el punto anterior (8.5.2.).

A su vez, en 2025, no se aplicarán medidas de venta de días libres (8.1.2.1) ni venta forzosa de días libres (8.2.2.1), pero contabilizarán como primera temporada de verano a los:

- Segundos pilotos que hayan ingresado u ocupado una vacante de segundo piloto en España por primera vez, entre el 10 de noviembre del 2024 y antes del 31 de agosto 2025.

– Pilotos que progresen a primer piloto en la Compañía, siempre que tengan base en España, así como los que ocupen vacante de Primer Piloto en España por primera vez, entre el 10 de noviembre del 2024 y antes del 31 de agosto 2025.

8.6 Definición de Rangos.

En el caso de que la estacionalidad real sea menor que la estacionalidad calculada la compañía abonará los días de salario fijo correspondiente al permiso forzoso aplicado y no cobrado.

CAPÍTULO IX

9. *Transportes y alojamientos*

9.1 Medios de transporte.

Es facultad de la Compañía la elección de los medios de transporte a utilizar en función de las siguientes características: seguridad, condiciones aceptables de uso, confort y limpieza y economía que no menoscaben la dignidad del piloto.

La compañía procurará que el traslado de los pilotos se realice siempre en el menor tiempo posible incluyendo el trayecto y la espera.

Los medios podrán ser propios o suministrados por terceros. Cuando la Compañía elija contratar estos medios a terceros, podrá utilizar el servicio, clase y tarifa que estime conveniente, según la normativa de la Compañía. En los vuelos de más de cinco horas, la Compañía procurará conseguir una mejora a las clases superiores.

Estos medios podrán ser entre otros y no necesariamente en este orden:

- Furgoneta propia o de terceros de traslado de tripulaciones.
- Taxis, microbuses o vehículos de alquiler con conductor, teniendo en cuenta que si se utilizan microbuses no podrán ser de acceso colectivo al público en general para el trayecto en cuestión. En caso de falta de cumplimiento de este punto el piloto podrá requerir un Taxi o transporte similar tipo UBER/Cabify para toda la tripulación, que será a cargo de la compañía mediante nota de gastos, confirmándolo previamente con esta. Para trayectos superiores a 50km, se contratará un servicio profesional VTC, en lugar de un taxi de parrilla urbano.
- Servicio de alquiler de coches sin conductor. Esta opción será totalmente voluntaria para el Piloto.
- Servicios aéreos, ya sean estos vuelos regulares, vuelos chárter al público en general o vuelos chárter o de aerotaxi contratados específicamente. En los vuelos de situación que se realizan en vuelos de la Compañía, se acuerda que, el piloto tendrá embarque prioritario y que con una antelación de 96 horas al vuelo, el piloto recibirá el check-in automático, acorde a la disponibilidad, siguiendo el orden de asignación siguiente: empezando por las filas de la 1 a la 4, después salida de emergencia y finalmente de la fila 5 en adelante, priorizando ventana y luego pasillo, evitando el asiento del medio. Si el vuelo fuera aerotaxi, la Compañía lo contratará a tercero de reconocido nivel profesional dedicado al transporte aéreo de pasajero y de conformidad con la representación de los pilotos, utilizando aeronaves bimotores turbo reactores con una capacidad mínima de seis plazas sin incluir asientos de pilotaje.
- Servicios ferroviarios, excepto metros y/o suburbanos. La Compañía, reservará asiento individual y en el sentido de la marcha si estuviese disponible. En este caso, la Compañía reembolsará los gastos de transporte en taxi desde el aeropuerto hasta la estación de tren de la misma ciudad, o el importe de parking de la estación u otro servicio público, sin superar en ningún caso el coste del trayecto en taxi.

Tipo sector Inicio actividad	Tipo sector Fin actividad	Hora inicio actividad	Hora fin actividad	Nota gasto aceptada
Tren	Aeropuerto	H-45'	SEGÚN MO 7.1.7	Taxi Aeropuerto -Estación tren
Aeropuerto	Tren	SEGÚN MO 7.1.6	ATA TREN + 20'	Taxi Estación tren– Aeropuerto
Aeropuerto	Aeropuerto	SEGÚN MO 7.1.6	SEGÚN MO 7.1.7	No aplica
Tren	Tren	H-45'	ATA TREN + 20'	Parking Estación tren

– Servicios ferry marítimos, utilizando camarotes individuales.

La duración máxima del trayecto, salvo medio aéreo o ferroviario, no superará las 3 horas. Las situaciones excepcionales se tratarán posteriormente con la Sección Sindical.

9.2 Liquidación de gastos de transporte y alojamientos.

La Compañía procurará que todos los gastos de transporte y alojamiento, que deba abonar en virtud de lo pactado en este convenio, se facturen directamente a la administración de la misma, con el objeto de reducir los trámites administrativos a realizar por los pilotos en sus desplazamientos. En todo caso el piloto liquidará los gastos siguiendo el procedimiento establecido de la Compañía.

9.3 Transporte en base del piloto.

El transporte en la base del piloto será por cuenta del piloto.

La Compañía, se hará cargo de los costes y gestiones pertinentes de aparcamiento de su vehículo particular en el aparcamiento de empleados del aeropuerto que tenga por base pero en ningún caso en más de un aeropuerto ni para más de un vehículo.

La Compañía abonará el aparcamiento en el aeropuerto de los pilotos acogidos a la opción de segunda residencia cuando estén trabajando desde allí, mediante nota de gastos. La compañía publicará el listado de los pilotos acogidos a la opción de segunda residencia cada inicio de temporada IATA (Winter/Summer).

9.4 Transporte fuera de base del piloto.

El transporte entre el lugar de alojamiento y el aeropuerto en las noches fuera de base en los desplazamientos que no impliquen movilidad geográfica así como en los traslados en caso de descanso parcial en tierra será facilitado por la Compañía y a cargo de ella.

La recogida de tripulaciones será exclusiva y se hará con la antelación suficiente para que la presentación en el aeropuerto se realice con tiempo suficiente de forma que no provoque retrasos en la salida del vuelo, así mismo la recogida de tripulaciones de llegada a los aeropuertos se realizará de forma que no dé lugar a esperas innecesarias. La Compañía informará al piloto del nombre de la empresa de recogida para facilitar el encuentro.

9.5 Gastos por accidentes «in itinere».

En caso de accidente «in itinere», los gastos ocasionados por el piloto para completar su regreso a domicilio, incluidos los de un acompañante en caso grave u hospitalización, serán abonados por la Mutua correspondiente. Si la Mutua no se hiciera cargo de dichos gastos, la Compañía adelantará el abono de los mismos, reservándose el derecho a solicitar y obtener su reembolso bien de la Mutua, bien del piloto afectado si finalmente los gastos no correspondieran a un accidente «in itinere». Los pilotos podrán utilizar los medios de locomoción que estimen oportunos para efectuar los

desplazamientos necesarios. Dichos medios serán razonables teniendo en cuenta la naturaleza y lugar del accidente. Los desplazamientos en aerotaxi requerirán autorización previa de la Dirección.

9.6 Alojamiento.

La selección, contratación y pago de los hoteles en los que se alojan los Pilotos en sus desplazamientos habituales, por motivos de servicio, estará a cargo de la Compañía.

El hotel seleccionado ha de ser como mínimo de cuatro estrellas o su equivalente en el extranjero, teniendo en cuenta las particularidades de cada situación, tales como las condiciones de peligrosidad o insalubridad de la zona del hotel, así como su cercanía al centro urbano. Las habitaciones deberán ser individuales o dobles de uso individual y con baño individual, con el fin de garantizar un buen descanso. La contratación de los hoteles incluirá un desayuno de tipo continental o similar siempre que el horario del servicio del hotel lo permita. Así mismo la Compañía procurará negociar tarifas ventajosas para los acompañantes, o el propio empleado si fuese por su cuenta, descuentos para el uso de servicios del hotel tales como:

- Restaurante,
- gimnasio,
- zona de aguas,
- fast check in, check out,
- productos de cortesía como agua o fruta.

También procurará negociar el uso de habitaciones superiores si hubiese disponibilidad.

En la selección participará la representación sindical de los Pilotos. La selección del hotel se hará de forma conjunta entre la Compañía y la Sección Sindical, teniendo en cuenta las opciones que tanto la compañía como la Sección Sindical propongan.

Una vez seleccionado el hotel principal se acordarán como mínimo dos hoteles adicionales como reserva, en caso de no haber disponibilidad en el primero. Para la selección de estos hoteles se aplicará lo expuesto en el presente artículo.

En caso de no llegar a un acuerdo en la selección del hotel principal se procederá de la siguiente forma:

La compañía ofertará un mínimo de tres hoteles, al que la Sección Sindical de SEPLA podrá añadir una o varias propuestas. Será preciso obtener el visto bueno de la Sección Sindical de SEPLA para el hotel seleccionado, quien deberá responder en un plazo máximo de cinco días desde que es requerida. A falta de este visto bueno, la Compañía podrá seleccionar libremente entre los hoteles ofertados, pudiendo la Sección Sindical de SEPLA vetar uno de ellos previamente.

SEPLA hará la selección de un tercer hotel alternativo al principal, al que se deberá enviar los pilotos en caso de indisponibilidad del principal y los dos alternativos seleccionados acorde al procedimiento anterior. Este hotel deberá atender a la descripción de características definida en el segundo párrafo de este artículo.

En caso de que el hotel principal acordado en este punto tenga que ser cambiado por cualquier razón, se deberá informar y consensuar con SEPLA la asignación de uno nuevo. En ausencia de consenso se reservará un hotel de categoría superior.

La compañía enviará de forma mensual un informe con las asignaciones fuera de los hoteles acordados.

La compañía enviará, por cada uno de los hoteles, una lista de todos los servicios contratados y disponibles.

En los alojamientos para las situaciones de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente del presente convenio.

9.7 Alojamiento en viajes no programados.

La Compañía hará las gestiones oportunas para facilitar a los Pilotos alojamientos individuales de las mismas características del artículo anterior, siempre que sea posible y se cumplan las condiciones de descanso mínimo requerido según lo dispuesto en el artículo 13.9.

9.8 Sala de firmas.

En aquellos aeropuertos donde la Compañía tenga bases complejas se dispondrá de una sala de firmas con la debida separación de espacios, y garantizando que las tripulaciones puedan desarrollar sus labores.

CAPÍTULO X

10. Régimen de comidas

10.1 Normativa aplicable.

Las comidas de los pilotos deben costearse con las dietas que la Compañía pone a su disposición según el artículo 15.18 del presente convenio. No obstante, teniendo en cuenta la dificultad para el uso efectivo de las dietas, sin alterar las actividades programadas, así como la normativa de seguridad aeronáutica al respecto, la Compañía suministrará a su coste y el piloto tendrá derecho a los siguientes servicios a bordo de las aeronaves operadas por la Compañía:

- Si el piloto está en actividad, en todo o en parte, durante el periodo desde las 06:00 a las 10:00 hora local le corresponderá un desayuno.
- Si el piloto 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 piloto está en actividad, en todo o en parte, durante el periodo desde las 20:00 a las 22:30 hora local le corresponderá una cena.
- Si el piloto está en actividad, en todo o en parte, durante el periodo desde las 00:00 a 05:00 hora local le corresponderá un refrigerio nocturno.

En el caso de que, por incremento de la actividad por cambio en ejecución de la programación, así como en el caso de una incidencia de carga de catering, habiéndose previsto previamente la dotación de catering, la misma no se hubiera producido o el piloto no hubiera podido acceder a ella, si por operativa es posible, se hará una nueva provisión que se ajuste a la actividad.

Las diferentes comidas incluirán los siguientes ítems:

– Desayuno:

- 1 pieza de fruta o 1 yogurt,
- 1 sándwich o equivalente y
- 1 croissant o pieza de bollería.

– Comida o cena:

- 1.º ensalada,
- 2.º plato (caliente),
- postre (distinto al de desayuno),
- pan.

– Refrigerio nocturno:

- 1 snack frío tipo «kit kat»,
- 1 sándwich o equivalente,
- 1 yogurt o 1 pieza de fruta.

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

10.2 Comidas a bordo y respeto horario.

Los pilotos 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.

10.3 Separación de comidas.

Por razones de seguridad, las comidas del comandante serán distintas a las del copiloto, siendo esto siempre así a bordo y en tierra, mientras sea efectivo el equipo formado por un comandante y el copiloto, y realicen las comidas en el mismo establecimiento, cuando el periodo previo al vuelo no sea suficiente para detectar una posible intoxicación. A su vez y también por motivos de seguridad, la Compañía cuidará muy especialmente la higiene de las comidas a bordo.

10.4 Selección de menús.

La compañía proporcionará menús de comida variados, evitando que sean repetitivos al menos durante cuatro días. La Sección Sindical de SEPLA asesorará a la Compañía respecto a la calidad y variedad de las comidas en el seno de la Comisión de Seguimiento de este convenio.

10.5 Compra de elementos del catering por parte de Pilotos.

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 piloto, publicándose una lista de precios de la que será informada la representación de los pilotos, con antelación a su implantación.

CAPÍTULO XI

11. Uniformidad e imagen

11.1 Normas generales.

La uniformidad es propiedad de Vueling y el piloto tiene la obligación de cuidarla y hacer siempre el uso adecuado de la misma.

En materias de uniformidad e imagen serán de aplicación las normas especificadas en el presente capítulo y aquellas que disponga la Compañía en el manual de operaciones o posible normativa interna, la cual será pactada con la Sección Sindical.

El distintivo para los copilotos será de tres galones. El distintivo básico en un comandante son cuatro galones y una estrella de cinco puntas.

En caso de progresión o remoción la Compañía proporcionará los medios necesarios para la modificación de la uniformidad, sin coste para el piloto.

Cualquier cambio de la uniformidad tendrá que ser acordado con la Sección Sindical SEPLA.

11.2 Uniformidad Estándar.

Al ingreso de un piloto en la Compañía y al reingreso de excedencia superior a un año se le facilitarán las prendas que conforman la uniformidad establecida. Dicha

uniformidad está compuesta por la siguiente lista de prendas y artículos, en la cuantía así mismo expresada:

Cantidad	Concepto
1	Abrigo color azul marino.
1	Americana copiloto 3 Barras color azul marino.
2	Pantalones color azul marino.
4	Camisa M/L color blanco.
4	Camisa M/C color blanco.
2	Corbata negra/pañuelo.
2	Galones 3 Barras.
1	Cárdigan color azul marino.
1	Par de zapatos color negro (estilo mocasín o de cordones).
4	Paquetes de calcetines color negro.
1	Maletín trolley.
1	Maleta.
1	Cinturón color azul marino.
1	Chaleco color azul marino.
1	Insignia.

El sistema de uniformidad se registrará por una de las siguientes opciones:

Opción A.

Se abonará una indemnización anual por vestuario, que estará disponible durante el mes de enero de cada año por un importe de 700 euros en un medio de pago del proveedor.

Si bien el año siguiente a la entrega de la dotación inicial se abonará la parte económica proporcional correspondiente al número de meses de permanencia en la Compañía durante el año de entrega de la dotación inicial.

Opción B.

Mediante la asignación anual de 700 puntos, si bien el año siguiente a la entrega de la dotación inicial se asignará la parte proporcional de puntos correspondientes al número de meses de permanencia en la Compañía durante el año de entrega de la dotación inicial. Los puntos que sobren de un año para otro, en la cuenta de un piloto, serán acumulables para poder ser utilizados solamente durante el año siguiente.

El maletín de vuelo y el trolley se repondrán por rotura, aun cuando el piloto podrá destinar parte de su indemnización anual para la reposición de ambos.

Los Pilotos de nuevo ingreso, el año natural en que ingresen en la Compañía, recibirán una dotación de vestuario completa, por lo que no percibirán ninguna indemnización. El año siguiente a la entrega de la dotación inicial se abonará la parte proporcional de la indemnización correspondiente al número de meses de permanencia en la Compañía durante el año de entrega de la dotación inicial.

El contacto con los proveedores se efectuará en la forma que establezca la Compañía.

La uniformidad pertenece a la Compañía, y será devuelta cuando un piloto cause baja, a solicitud de esta. Cada piloto se responsabilizará, en todo momento, de ir adecuadamente uniformado. Si un piloto agotase su indemnización, esta circunstancia

no le eximirá de ir adecuadamente uniformado y podrá comprar, a su coste, prendas adicionales.

El proveedor será el mismo para todos los artículos, siempre pactado con la Sección Sindical de SEPLA.

Se acuerda un importe adicional al ya establecido en este artículo disponible para uniformidad, por mayor desgaste, ya sea en puntos o mediante ingreso en la tarjeta del corte inglés por encima de las 380 horas de actividad realizadas entre los meses de junio y septiembre.

- De 380 a 409 horas de actividad se hará una contribución extraordinaria de 150 euros o 150 puntos.

- De 410 a 439 horas de actividad se hará una contribución extraordinaria de 200 euros o 200 puntos.

- Y desde 440 horas de actividad se hará una contribución extraordinaria de 250 euros o 250 puntos.

El número de horas de actividad no estará sujeta a ningún prorrateo. Este artículo tendrá efecto desde el año 2024, y se hará efectivo en enero del año siguiente.

Las cantidades estarán disponibles a 31 de enero para la dotación estándar y a 31 de marzo para el importe adicional si se ha alcanzado el objetivo.

11.3 Imagen personal.

Los pilotos cuando estén de servicio de vuelo vestirán el uniforme reglamentario. En su condición de imagen pública de la Compañía estarán obligados a mantener un aspecto adecuado y acorde a lo que se espera. En todo caso, la Compañía avisará al piloto cuando estime que no cumple con dicha imagen, y si este hiciera caso omiso, dicha conducta se considerará como falta y sujeta a sanción según lo dispuesto en el régimen disciplinario.

11.4 Entrega de la uniformidad.

En los cursos iniciales la Compañía garantizará la entrega de la uniformidad completa.

La Compañía intentará garantizar la entrega en base. De no ser posible, por no existir centro de recogida se asignará al piloto un día de programación al año para efectuar la recogida.

CAPÍTULO XII

12. Programación

12.1 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 Sección Sindical de SEPLA esquemas particulares cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

La Compañía tiene el compromiso de gestionar de forma eficaz los riesgos de seguridad relacionados con la fatiga de acuerdo a los compromisos adoptados en la política de la gestión de riesgos de la fatiga según el Manual del Sistema de Gestión (MSG 11.1) y/o documentos equivalentes.

El reporte de fatiga se gestionará acorde a la política de cultura justa definida en el MSG Manual del Sistema de Gestión (MSG) en su punto 1.7. y/o documentos equivalentes.

Trimestralmente habrá una comisión de seguimiento de fatiga que contará con el Director Responsable de la Compañía, el representante de seguridad operacional, un representante de programación y los miembros de la Sección Sindical SEPLA designados a tal efecto. En esta comisión se revisarán los datos del trimestre y se revisarán todos los casos solicitados por SEPLA, así como las estadísticas de Fatiga.

12.2 Patrones de programación.

12.2.1 Patrón libre.

Se programarán doce días libres mensuales, o la parte proporcional por aplicación de la tabla del anexo B, de los cuales ocho, o su proporción, serán programados a elección del trabajador, mediante el sistema de pujas del mismo anexo B, y cuatro, o su proporción, a elección de la Compañía. En el mes de febrero se podrán programar sólo once días libres, programándose el día restante a lo largo del resto del año, en la fecha que asigne el Departamento de Programación.

Se programarán un máximo de 6 días continuados de actividad aérea, salvo que el tripulante haya solicitado la programación de más de 6 días libres continuados, en los que no deberá respetarse este máximo. No se podrá programar simuladores unidos a un bloque de seis días continuados de actividad aérea, aunque sí podrán programarse actividades de tierra y posicionales, que sólo a estos efectos no se considerarán actividad aérea.

El número máximo de días libres agrupados será de ocho mensuales. En aquellos casos en que el piloto disfrute más de seis días libres consecutivos, por elección del piloto, no será exigible el principio básico de calidad de programación establecido en el artículo 12.3.

En bases con dos o menos aviones, que siempre se regirán por patrón libre, se programará un mínimo de diez días libres, o su proporción, según tabla del anexo B, de los cuales ocho, o su proporción, se programarán a elección del trabajador, mediante el sistema de pujas del mismo anexo B, y dos, o su proporción, a elección de la Compañía. Si existiera un defecto de días libres hasta el total de doce mensuales, o su proporción, en las bases pequeñas se compensará con periodos de libranza elegidos por la Compañía a lo largo del año.

Adicionalmente, la Compañía programará a lo largo del año para todos los pilotos con patrón libre seis días libres más, o su proporción según su disponibilidad anual. Estos días se disfrutarán en las fechas que asigne el Departamento de Programación. En el supuesto de que, por cambio de patrón a lo largo del año se genere exceso de días libres disfrutados, la Compañía tendrá la obligación de consensuar los días libres que dejarán de serlo en el nuevo patrón.

Los tripulantes en patrón libre podrán solicitar preferencias en su programación de vuelo que tendrán prioridad sobre las preferencias de los pilotos en patrón fijo.

La compañía garantizará a todos los pilotos asignados al patrón libre que, tres de los días libres (XOFF) correspondientes a los meses de diciembre o enero, según el caso, se programarán en alguno de los siguientes periodos:

- 23, 24 y 25 de diciembre.
- 24, 25 y 26 de diciembre.
- 30, 31 de diciembre y 1 de enero.
- 31 de diciembre y 1 y 2 de enero.
- 4, 5 y 6 de enero.
- 5, 6 y 7 de enero.

Cuando un bloque de vacaciones, reducción de jornada, permiso parental, permiso por nacimiento y cuidado del menor, lactancia, etc., coincida con alguna o algunas de las

anteriores fechas, la Compañía no estará obligada a recolocar esos días libres en fechas coincidentes con periodo de XOFF.

No se podrán solicitar ROFF en los siguientes períodos:

- Del 23 al 26 de diciembre.
- Del 30 de diciembre al 2 de enero.
- Del 4 al 7 de enero.

Del 15 de septiembre al 30 de septiembre, los pilotos podrán comunicar sus preferencias de fechas para los días libres (XOFF) en los periodos señalados, en la plataforma de Vueling Crew, mediante el siguiente sistema:

Se aplicará una tabla de puntos que se asignan de la siguiente forma:

Los puntos corresponden al disfrute de la preferencia del año anterior al que se oferta.

Los segundos pilotos de nuevo ingreso tendrán la puntuación máxima.

No se harán diferencias por cambio de especialidad en la asignación de puntos.

Puntuación por preferencia:

- Primera preferencia: 3 puntos.
- Segunda preferencia: 2 puntos.
- Tercera preferencia: 1 punto.
- XSOFF: no solicitar ninguna preferencia o solo una o dos y no le son asignadas: 0 puntos.
- «No deseo XOFF»: 0 puntos.

Para poder hacer las pujas de ROFF de diciembre y enero con visibilidad sobre los XOFF y que en el mes de asignación de XOFF, los ROFF más los XOFF del mes correspondiente sean igual a 8 se implementarán las siguientes acciones:

- Las peticiones de las fechas de disfrute de reducción de jornada se harán antes del día 30 de septiembre para los meses de diciembre y enero.
- Las peticiones de los días de actividad sindical se harán antes del día 30 de septiembre para los meses de diciembre y enero.

El 5 de octubre la Compañía comunicará las fechas de XOFF a todos los pilotos.

Las pujas para el mes de diciembre se realizarán durante el periodo del 5 al 10 de octubre, con la proporcionalidad de ROFF de acuerdo a los XOFF concedidos.

Para cada base y especialidad se establece una lista ordenada de los pilotos por puntos (de menor a mayor) y, a igualdad de puntos, por posición en el escalafón (EPTV).

1. Se inicia la asignación empezando por el primero de la lista de la siguiente forma:

- Si hay disponibilidad del periodo solicitado en 1.^a preferencia, se le asigna.
- Si no hay disponibilidad en la primera preferencia, pasa a la siguiente preferencia.
- Si no hay disponibilidad para ninguna de sus preferencias, se asignará según disponibilidad en el paso 3.

2. Se continua con el siguiente piloto de la lista.

3. A los pilotos a los que no se les haya asignado ningún periodo, ya sea debido a que no había disponibilidad o porque no han solicitado explícitamente un periodo, salvo que expresamente indicaran que no querían XOFF (seleccionando esta opción), se les asignará un periodo según disponibilidad.

12.2.2 Patrón fijo.

Este patrón sólo será de aplicación a los pilotos asignados a bases que tengan de manera permanente 3 o más aviones a lo largo de todo el año.

Se programará según la siguiente serie continua: un bloque de cinco días de actividad seguido de un bloque de cuatro días libres. La secuencia de dicho patrón será asignada por el Departamento de Programación de acuerdo a las necesidades del programa. No obstante, el piloto podrá solicitar, mediante el sistema de pujas del anexo B, las fechas de disfrute de hasta cuatro días libres en un mes, con un máximo de doce días anuales. Mediante este sistema se podrán agrupar un máximo de 5 días libres consecutivos, incluyendo días solicitados por el piloto y días correspondientes a la serie continua. En caso de agrupación de días libres con vacaciones, el máximo de días libres a agrupar será de cuatro por delante y por detrás de cada bloque de vacaciones, incluyendo días solicitados por el piloto y días correspondientes a la serie continua.

Para mantener el número correspondiente de días libres mensuales, por cada día libre solicitado y asignado, se eliminará un día libre de la serie continua. No obstante, este ajuste respetará el bloque de días libres que el piloto hubiera conseguido mediante el día libre solicitado. En ningún caso se asignará el día de trabajo compensatorio en medio de un bloque de días libres consecutivos, por ejemplo:

Patrón	Bloque días trabajo	Bloque días libres	Bloque días trabajo	Bloque días libres
Patrón inicial.	5	4	5	4
Solicitud.	1 día libre			
Patrón nuevo.	4	5	6	3
No vale.	4	5	5	1 ó 2

Se garantizará la posibilidad de acceder al patrón fijo a un máximo de un 40% de pilotos de la plantilla por especialidad y base, el resto estará en patrón libre. Una vez asignada una secuencia, ésta no podrá variarse en la base en la que se ha obtenido. De dichos porcentajes quedan excluidos los pilotos asignados a bases que no tengan de manera permanente 3 o más aviones a lo largo de todo el año, al estar necesariamente sometidos al patrón libre, así como los tripulantes que accedan a un destacamento, que tendrán siempre patrón libre, salvo que quedasen posiciones de patrón fijo sin ocupar en la asignación anual en la base a la que acceda por destacamento. Para acceder al patrón fijo en la base de destacamento el piloto deberá confirmarlo vía mail a oficina del piloto al confirmarse el destacamento, y en el caso de quedar posiciones de patrón fijo, éste se adecuará a la secuencia de la base de destacamento. Finalizado el destacamento, el piloto recuperará el patrón y secuencia que tuviera asignado en su base.

Desde el momento de la confirmación del destacamento y hasta dos meses antes del mes en que éste finaliza, el tripulante de patrón fijo podrá especificar qué días desea modificar en su patrón fijo para ajustar las 72 horas y 3 noches locales de descanso recurrente por cambio de base. Al regresar a la base de origen, si no ha indicado los días dentro del plazo establecido, la Compañía podrá realizar las modificaciones a su discreción.

En los destacamentos operativos el tripulante que en su base de origen estuviese asignado en patrón fijo, mantendrá dicho patrón y este no podrá ser modificado.

La Compañía, en ningún caso, podrá minorar los días libres del patrón fijo en días que en patrón libre sean considerados como XOFF.

Si para cumplir dichos porcentajes fuera necesario variar de forma forzosa el patrón de programación de uno o varios pilotos, se modificará dicho patrón a los últimos pilotos de cada especialidad del escalafón técnico de la base afectada.

Este patrón podrá solicitar preferencias de turno, aunque tendrán prioridad las preferencias del patrón libre.

Se establecen dos procesos de solicitud y asignación de vacantes de patrón fijo.

– Primer proceso.

- Fecha de solicitud: Del 01 al 15 de abril.
- Fecha de asignación de patrón y secuencia: Antes del 25 de abril.
- Fecha de inicio del patrón: 1 de julio de ese mismo año.
- Para el cálculo del 40% de pilotos por especialidad y base se tendrá en cuenta la ocupación real de plazas en las bases a partir del 1 de julio de ese mismo año.

– Segundo proceso.

- Fecha de solicitud: Del 1 al 15 de septiembre.
- Fecha de asignación de patrón y secuencia: Antes del 25 de septiembre.
- Fecha de inicio del patrón: 1 de febrero del año siguiente.

Para el cálculo del 40% de pilotos por especialidad y base se tendrá en cuenta la ocupación real de plazas en las bases a partir del 1 de noviembre de ese mismo año.

El primer proceso será retrasado si no se han asignado la mayoría de las bases y destacamentos especiales fijándose la fecha más adecuada con la sección sindical SEPLA.

La asignación de las vacantes de patrón fijo se realizará de la siguiente forma:

En caso de creación de vacantes, éstas se asignarán por escalafón técnico entre los pilotos de la base que la hayan solicitado. Esta asignación nunca supondrá que un piloto pierda su asignación al patrón fijo para que su vacante sea cubierta por otro piloto de mejor posición en el escalafón.

En caso de reducción de vacantes, los pilotos pasarán a patrón libre según orden inverso de escalafón técnico de los pilotos de la base, manteniéndose el patrón fijo hasta el siguiente proceso de asignación de patrón.

En caso de reducción de aviones, si un piloto tiene que cambiar forzosamente de patrón fijo a libre mantendrá el patrón fijo hasta el mes por el que pueda pujar ROFF.

Los cambios de base o especialidad implicarán siempre la pérdida del patrón fijo y el piloto podrá solicitarlo nuevamente en la siguiente publicación de vacantes de patrón fijo.

12.3 Principios de Programación.

La programación de pilotos se basará en los siguientes principios, por orden de importancia:

1. Legalidad: Se respetarán los límites establecidos por la autoridad aeronáutica a efectos de lograr un entorno de seguridad para Compañía y pilotos.
2. Economía: Se fomentará la productividad de la Compañía, 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 pilotos, siempre compatibles con los puntos anteriores. A tal fin, el departamento de programación atenderá, siempre que sea posible y no afecte al cumplimiento de los principios anteriores, las preferencias de aquellos tripulantes que las hayan solicitado, especialmente en cuanto a las preferencias para volar mañanas, tardes o noches, y teniendo prioridad las preferencias de los pilotos en patrón libre sobre las de los pilotos en patrón fijo.

6. Transparencia: Siendo la programación, dentro del ámbito de la Compañía, pública y de general conocimiento. Mediante la herramienta de calendario compartido, los tripulantes que lo deseen podrán compartir sus programaciones con el resto de los tripulantes.

12.4 Emisión y seguimiento de la programación.

La programación se publicará mensualmente con la antelación prevista legalmente respecto al primer día del mes y para todo el mes completo. En caso de que exista alguna incidencia que impida cumplir con los plazos, la Compañía informará a la Sección Sindical de SEPLA.

La Comisión de Seguimiento del artículo 1.7 se encargará del seguimiento y mejora continua de la programación, para lo que tendrá las siguientes atribuciones:

1. Velar por el cumplimiento de los principios establecidos en el artículo anterior: Trimestralmente la Compañía informará a la Sección Sindical del nivel de asignación de las preferencias de calidad de vida.

2. Tendrá acceso a las programaciones de todas las flotas si las hubiese.

3. La Compañía enviará la estadística que utilice para controlar o equilibrar el trabajo realizado por pilotos.

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. Tendrá capacidad para adoptar acuerdos vinculantes si se adoptan por unanimidad de la Comisión de Seguimiento.

5. Desarrollará las herramientas que permitan la óptima consecución del principio de calidad de vida a lo largo de la vigencia de este convenio, especialmente en lo relativo a la variación de mañanas, tardes y noche en el mismo bloque continuado de días de vuelo.

6. Se analizarán las modificaciones que hubieran existido en los tiempos bloque por temporada IATA.

12.5 Cambio de servicio en programación.

Será aquel cambio que se notifica antes de la firma del servicio asignado, no teniendo tal consideración la asignación de servicios en imaginaria, reserva o franco de servicio.

Los cambios en programación se notificarán con una antelación mínima de 24 horas. El cómputo de las 24 horas tomará como referencia la más restrictiva de las siguientes: la hora inicialmente programada o la hora después del cambio (ver ejemplo). En el caso que no fuese posible cumplir con dicha antelación, el cambio deberá serle notificado al piloto según sistema de notificación (artículo 12.7), y siempre con la antelación necesaria para respetar el descanso. En el caso de cambio con menos de 24 horas, el cambio no podrá suponer el adelanto de la hora de firma o inicio de la imaginaria y/o el retraso de la finalización de la actividad o finalización de la imaginaria que suponga en conjunto un exceso superior a 120 minutos.

Ejemplos:

Más de 120 minutos de exceso.

Día: 10 de enero	Programación Inicial	Nueva Programación	Diferencia minutos
Hora de firma.	07:00 LT.	05:00 LT.	120'
Hora llegada.	15:00 LT.	16:10 LT.	70'
		Variación Total.	190'

Día: 10 de enero	Programación Inicial	Nueva Programación	Diferencia minutos
Se notifica el cambio antes del día 9 de enero hasta las 04:59 LT.			Cambio admitido (> 24 horas).
Se notifica el cambio después del día 9 de enero desde las 04:59 LT.			Cambio NO admitido (< 24 horas).

Menos de 120 minutos de exceso.

Día: 10 de enero	Programación Inicial	Nueva Programación	Diferencia minutos
Hora de firma.	07:00 LT.	07:00 LT.	0'
Hora llegada.	15:00 LT.	16:00 LT.	60'
		Variación Total.	60'
Se notifica el cambio antes del día 9 de enero hasta las 06:59 LT.			Cambio admitido.
Se notifica el cambio después del día 9 de enero desde las 06:59 LT.			Cambio admitido.

Cuando se cambie un servicio de vuelo por una imaginaria, notificándose con una antelación inferior a 24 horas, si se asignara vuelo en dicha imaginaria, la hora programada de llegada de dicho vuelo nunca podrá ser superior a la del servicio inicialmente programado más 120 minutos, con posibilidad de hacer cambios en ejecución siempre y cuando quede limitado a la del servicio inicialmente programado más 120 minutos.

12.6 Cambio de servicio en ejecución.

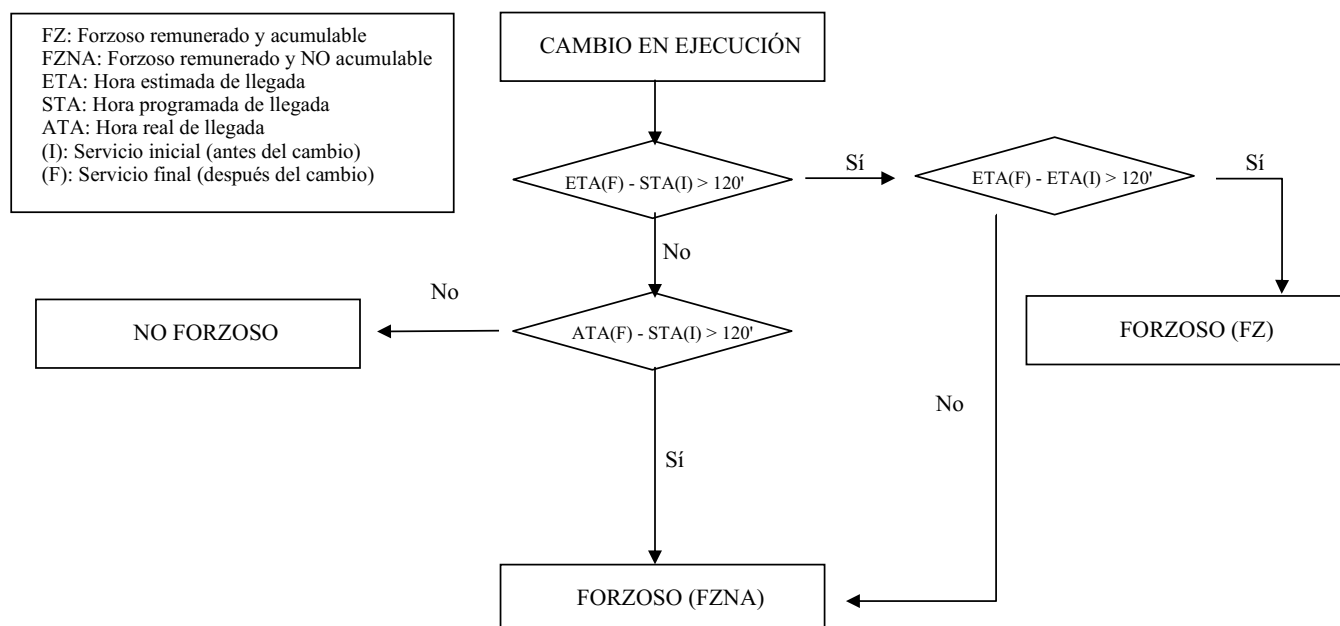
Será aquel cambio que se notifica desde el momento de la firma hasta la hora de llegada de calzos del último vuelo que se opera como tripulante y que afecta a ese periodo de actividad. La compañía puede variar en ejecución, por necesidades del servicio, los vuelos programados, incrementando la actividad hasta un máximo de 120 minutos sobre la hora de llegada estimada en el momento de notificar el cambio.

No se considera cambio de servicio en ejecución los cambios generados por:

- Huelgas.
- Cierres de espacios aéreos.
- AOG.

Los cambios en ejecución que supongan un retraso en la hora de llegada estimada superior a 120 minutos estarán limitados a uno al mes por piloto y generarán una compensación igual al valor de dos imaginarias. Después de la hora de calzos del último vuelo como miembro de la tripulación operativa no se podrá incrementar la actividad aérea si no ha sido notificado previamente.

Para determinar si el cambio en ejecución es de los limitados a uno mensual, por superar en más de 120 minutos la hora de llegada estimada, se comparará el horario de llegada estimado que conste a la Compañía en el momento de la notificación del dicho cambio, con el horario de llegada que se asigna con el cambio, es decir, el estimado que conste a la Compañía en el momento de la notificación del dicho cambio.



Se entenderá también como cambios en ejecución, no sólo la modificación de los vuelos a realizar sino también aquella variación horaria, sin modificación de vuelos, que se realiza por necesidades operativas, es decir:

- Aquella variación horaria derivada de un cambio de matrícula o de tripulantes de otros servicios que acaba penalizando el servicio de la tripulación implicada o,
- Aquellas variaciones horarias que se realicen por decisiones operativas que no respondan a motivos ajenos a la compañía (cierres de espacios aéreos, huelgas, AOG).

No computarán para el límite de un cambio en ejecución mensual los que se generen por:

- El desvío al alternativo.
- Un cambio de servicio que supone un inicio en un aeropuerto distinto al programado, debido a un desvío a alternativo del sector anterior del avión.

Aun cuando la hora, estimada en el momento de la notificación de la llegada del vuelo asignado por el cambio, no superara en más de 120 minutos la hora de llegada estimada al piloto, si en ejecución sí supera dicho límite se abonará la compensación establecida en el presente artículo, pero el cambio no computará para el límite de uno mensual.

El cambio de servicio en ejecución no podrá invadir el día libre tomando como referencia la hora estimada de finalización de actividad en el momento de la notificación del cambio.

Los cambios en ejecución nunca implicarán situaciones en las que, en el momento de la notificación, el piloto tenga que pernoctar fuera del lugar que tenía programado hacerlo antes de haberle efectuado el mencionado cambio, a excepción de la primera pernocta en una línea. Si el servicio a operar es el primer día de una línea y en ejecución ya no fuera necesaria dicha línea o hubiera situaciones imprevistas, se podrá cambiar el lugar de pernocta.

Ejemplos:

D	D+1
BCN–MAD–BCN + (POS) BCN–AGP	AGP–LIS–AGP–BCN

Cambio en ejecución en el D (siempre respetando descansos mínimos y limitación de cambios de servicios con menos de 24 horas para el D+1):

Ejemplo 1:

D	D+1
BCN-MAD	MAD-CDG-MAD-BCN

Ejemplo 2:

D	D+1
BCN-MAD-BCN	BCN-PMI-BCN-IBZ-BCN

Ejemplo 3:

D	D+1
BCN-MAD-BCN	(POS) BCN-AGP + AGP-LIS-AGP-BCN

El cambio de servicio en ejecución, que no sea derivado de la propia rotación, no podrá ser un cambio que implique finalizar en posicional si supera las 15 horas de actividad total.

12.7 Notificación cambios de servicios en programación.

Consideraciones generales:

Se considera periodo de actividad el 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, incluyendo la actividad post vuelo.

A. Se definen los siguientes medios de notificación:

1. Medios de notificación pasivos: En este tipo de comunicación el tripulante está obligado a chequearlo al inicio y finalización de su actividad aérea o no aérea presencial, más próxima. programada mediante medios telemáticos (SMS, email, aplicaciones, e-crews, etc.) siendo no obligatorio en periodos sin actividad asignada. En este último caso, no se requiere ninguna acción adicional por parte del tripulante y se asegura que siempre exista el período mínimo de descanso previo al vuelo correspondiente entre el envío de dicha notificación pasiva y la actividad asignada.

– Los medios de notificación pasivos serán: Sistema «PUSH» de manera que quede constancia de la hora en que se ha realizado el cambio y la hora de la notificación al tripulante. Así mismo deberán quedar reflejadas en AIMS.

– Las notificaciones pasivas en periodos de no actividad están permitidas, pero la hora de efecto será la del inicio de la siguiente actividad, ejemplo:

- En periodo de descanso el 1 de agosto se recibe notificación pasiva de cambio de servicio para el 3 de agosto. La actividad del 2 de agosto se inicia a las 12pm (hora de firma). Se considera que la notificación de cambio para el 3 de agosto se ha realizado a las 12pm del 2 de agosto.

– Si se realiza una notificación pasiva durante la actividad, la hora de efecto será la hora que quede reflejada en la notificación. El sistema debe ser confiable, es decir, debe poder demostrarse la hora real de notificación, ejemplo:

- En periodo de actividad (vuelo) se envía una notificación a las 12pm que incluye la hora de envío y la hora de la modificación de la programación con el cambio correspondiente (por ejemplo, vía SMS, PUSH). El piloto la recibe a las 14pm. Se considera que la notificación se ha realizado a las 12pm.

2. Medios de notificación activos: Este tipo de comunicación debe realizarse en períodos de actividad aérea o no aérea presencial, incluyendo la ventana de retraso de firma definida en el artículo 12.10 del convenio. Se efectuará mediante llamada telefónica o ACARS y únicamente podrá considerarse la notificación realizada si existe contacto positivo con el piloto.

B. Tiempos de notificación durante actividades aéreas:

La Compañía notificará cualquier cambio para días posteriores desde el inicio de la actividad del día de la notificación y hasta 20 minutos después de calzos de dicho día.

C. Tiempos de notificación durante actividades no aéreas:

La notificación deberá realizarse durante el periodo de actividad presencial. Se entenderá por actividades presenciales las siguientes:

- Asistencia a cursos de formación presenciales, como ART (no e-learning).
- Simuladores.
- Actividad en oficinas a requerimiento de la Compañía (incluye reuniones telemáticas).
- Posicionales.
- Imaginaria de aeropuerto.

12.8 Día sin cambios.

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

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

Este derecho sólo se podrá ejercer para 1 día por temporada (Summer/Winter), salvo para los pilotos de la base de Barcelona, que podrán ejercer este derecho 3 días por temporada.

Si al piloto se le asignara un destacamento que no sea Barcelona, podrá hacer uso de un «día sin cambios» por temporada, siempre y cuando no haya hecho uso de dicho beneficio en esa temporada.

Cuando el piloto tenga un vuelo combinado con una formación online, y se pida el día sin cambios, y el servicio no le pueda ser devuelto, la actividad asignada revisada no excederá los límites temporales de la actividad inicial asignada. La formación se mantendrá.

Ejemplo:

– Servicio:

- Firma: 03:35 UTC.
- Vuelo:
 - BCN 04:30 UTC – VCE 06:15 UTC.
 - VCE 07:05 UTC – ALC 09:05 UTC.

- DHC: ALC 10:30 UTC – BCN 11:30 UTC.
- Elearning 14:00 UTC – 15:30 UTC.

– El Día sin Cambios respetará que la actividad asignada cumpla con los siguientes límites:

- Firma: 03:35 UTC o posterior.
- Fin de actividad: 11:30 UTC o anterior.
- Elearning 14:00 UTC – 15:30 UTC.

12.8.1 Día sin cambios en programado.

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

Cuando se solicite un día sin cambios, puede ser tanto para mantener el servicio actual como para recuperar el servicio anterior al cambio. Si la solicitud fuese con menos de 24 horas únicamente se podrá volver al servicio anterior.

En el caso de querer recuperar el servicio anterior, siempre se recuperará el último servicio notificado antes de la solicitud del día sin cambios.

Cuando la notificación del cambio se realice con un plazo inferior a 24 horas respecto al inicio de la actividad asignada, el piloto dispondrá de 30 minutos desde la finalización de la actividad precedente (momento en el que habrá podido recibir la notificación) para comunicar su voluntad de no aceptar el cambio. En este caso, solo se podrá recuperar el servicio anterior al cambio.

No podrá solicitarse el día sin cambios para día de Franco de servicio. Tampoco podrá solicitarse el día sin cambios si el cambio viene motivado por la cancelación de un vuelo, en ese caso el nuevo vuelo programado no podrá suponer el adelanto de la hora de firma y/o el retraso de la finalización de la actividad que suponga en conjunto un exceso superior a 120 minutos.

En la situación que un servicio se cambie por un Franco y posteriormente dicho franco sea programado con otro servicio, el piloto podrá solicitar el día sin cambios para que se vuelva a asignar el vuelo previo a la programación del franco; en este caso, el piloto podrá solicitar el día sin cambios hasta tres días después de que la notificación del cambio de franco a servicio haya sido efectiva.

Un día sin cambios en un día programado con imaginaria significará que el horario de la imaginaria no podrá ser variado. Sin embargo, ésta podrá ser activada en las condiciones descritas en el artículo 13.19.

Si solicitado el día sin cambios se da la situación que el servicio que debiera ser devuelto ya no estuviera disponible, se codificará el día sin cambios y el nuevo tendrá una hora de inicio que sea igual o posterior a la del vuelo no disponible, y una hora de finalización sea igual o anterior a la hora a la del vuelo no disponible.

12.8.2 Día sin cambios en ejecución.

En los cambios en ejecución, el piloto comunicará su voluntad de no aceptar el cambio por teléfono o vía ACARS a Crew Control. Crew Control aceptará la petición si, con dicho cambio, no se supera el número máximo de pilotos por especialidad que ya tengan asignado día sin cambios para ese día.

Durante el día sin cambios en programación no se podrá hacer cambios en ejecución. Si se cancelara el vuelo o vuelos programados, se podrá asignar otra actividad, siempre que esta última finalice a la misma hora que la inicialmente programada.

12.8.3 Limitación día sin cambios.

El número máximo de días sin cambios asignados por día se calculará según la siguiente fórmula:

- Para el año 2025 será un máximo de 4 pilotos.
- Para el año 2026 será un máximo de 5 pilotos.
- Para el año 2027 se aplicará una fórmula con redondeo matemático que se revisará cada cambio de temporada IATA acorde al número de pilotos activos en la Compañía en el último día de la temporada IATA previa:

- El número de días sin cambios será igual al número de pilotos activos en la Compañía en el último día de la temporada IATA previa por especialidad dividido entre 114.

- Si el resultado de la fórmula fuese inferior a 4, se mantendrá 4.

La Compañía publicará trimestralmente un registro del número de tripulantes que han hecho uso del «día sin cambios», indicando la fecha utilizada. Cuando sea posible la Compañía implantará un sistema que permita publicar ese dato actualizado al día.

12.9 Retribución por cambios de servicio en programación.

Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2025.

- El primer y segundo cambio mensuales que no sea en ejecución no devengará abono alguno.
- Del tercero y hasta el décimo cambio mensual que no sean en ejecución se devengará el abono correspondiente según anexo A.
- Del undécimo cambio mensual que no sea en ejecución en adelante se devengará el abono correspondiente según anexo A.

A estos efectos, solo se considerarán aquellos cambios que conlleven, simultáneamente, un cambio de número de vuelo y un adelanto de la hora de inicio de actividad o un retraso de la hora de fin de la actividad de más 60 minutos, o aquellos cambios que supongan la asignación de pernocta que no estaba en la programación inicial. No se remunerarán cambios en el ART, e-learning y Simuladores.

También se considerará un cambio remunerado aquella imaginaria que antes de ser activada sea sustituida por otra actividad y viceversa que suponga un adelanto de la hora de inicio de actividad o un retraso de la hora de fin de la actividad de más 60 minutos.

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

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

No se considerará en ningún caso cambio remunerado la asignación de cualquier actividad en los días de franco, reserva, o la activación de imaginaria, excepto si es la activación de una imaginaria aislada o la última de un bloque de imaginarias suponga una pernocta.

12.10 Retraso de la hora de firma.

El retraso de la hora de firma se notificará de forma activa desde 120 hasta 60 minutos antes de la hora de firma inicialmente programada, a excepción de las firmas programadas entre las 02:00 LT y las 08:00 L.T., que se notificarán desde 90 hasta 60 minutos antes de la hora de firma inicialmente programada. En caso de no cumplir con una antelación mínima de 60 minutos 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 Piloto con la antelación mínima prevista sobre la hora programada de firma, el Piloto devengará la dieta que le hubiera correspondido.

La hora de firma solo se podrá retrasar una vez para un mismo vuelo y la rotación no podrá invadir el día libre.

Cuando se produzca un retraso de firma, la hora estimada de salida del vuelo se cambiará acorde a la nueva hora de firma.

No se podrá realizar un retraso de firma con el propósito de realizar un cambio en ejecución.

Esta ventana se podrá utilizar para cancelar el servicio, así evitar que el tripulante acuda al aeropuerto innecesariamente, y devengará la dieta que le hubiera correspondido. No se podrá utilizar para hacer ningún otro tipo de notificación.

Si con menos de 24h y debido a la falta de descanso, se modificara la hora de firma, pero no la actividad asignada, no se podrán realizar cambios en ejecución que afecten a los dos primeros saltos de la rotación para dicha actividad aérea.

Adicionalmente, si en el mismo servicio hay un miembro de la tripulación con una hora distinta de presentación, se retrasará la firma a toda la tripulación si:

1. El comandante tiene una diferencia de hora de presentación superior a 1 minuto respecto de la hora de firma programada.
2. Otro miembro de la tripulación, que no sea el comandante, tiene una diferencia de hora de presentación superior a 5 minutos respecto de la hora de firma programada.

Cuando se produzca un retraso de firma, o durante la rotación la hora estimada de salida de los vuelos no esté actualizada y no haya escala suficiente, el piloto puede contactar:

1. Crew control en caso de que se haya retrasado la firma y la hora estimada de salida no sea la adecuada.
2. Flight Watch si se trata de una escala no actualizada durante su rotación.

Ante la situación de que un retraso en la finalización de la actividad del día precedente no permita el disfrute del periodo de descanso antes del inicio de la actividad del día de la firma, el piloto quedará liberado de toda actividad e iniciará un periodo de descanso, regulado por el artículo 13.10, salvo que se realice un cambio de programación según las condiciones que regula el artículo 12.5 para cambios con menos de 24 horas.

12.11 Vacaciones.

12.11.1 Normas generales.

Los pilotos dispondrán de 30 días naturales de vacaciones anuales. La Compañía establecerá en función a las necesidades de programación y pilotos existentes la disponibilidad de fechas de vacaciones.

Los pilotos disfrutarán los días de vacaciones agrupados en bloques de 5 días naturales de la siguiente manera:

- Del día 1 al día 5 de cada mes.
- Del día 6 al día 10 de cada mes.

- Del día 11 al día 15 de cada mes.
- Del día 16 al día 20 de cada mes.
- Del día 21 al día 25 de cada mes.
- Del día 26 al día 30 de cada mes excepto el mes de febrero que el bloque abarcará los días necesarios del mes de marzo.

En los pilotos de patrón fijo, en cada bloque de cinco días naturales de vacaciones se disfrutan dos días libres, por ello, en el caso de que el bloque de vacaciones coincida con más de dos días libres por patrón, el exceso se programará junto al bloque de vacaciones (antes o después) a discreción de la Compañía. En el caso de que el bloque de vacaciones coincida sólo con un día libre por patrón, se descontará un día libre de los bloques de días libres. En el caso de que el bloque de vacaciones no coincida con ningún día libre por patrón, se descontarán dos días libres de los bloques de días libres. En ningún caso se programarán bloques de más de seis días de actividad, ni días libres aislados. Cuando se deduzcan días libres, estos siempre serán el primero o el último del bloque. El descuento se producirá en el mismo mes en que se disfruten las vacaciones, y si no es posible, se descontarán en el mes siguiente. Las fechas concretas de descuento (los días libres que pasan a ser de trabajo) se decidirán por el piloto, que deberá comunicarlas antes de dos meses previos a la fecha de descuento. Si no definiera ninguna, las programará la Compañía. Por ejemplo: Para el mes de marzo, el piloto deberá haber comunicado sus fechas antes del 31 de diciembre.

Exclusivamente para la designación por el piloto de las fechas de descuento (los días libres que pasan a ser de trabajo) del mes de enero, el plazo será del 01 de noviembre al 5 de noviembre.

Por ello, el plazo para la petición de fecha de disfrute de días libres (ROFF) para enero se abrirá el 6 de noviembre y se cerrará a una hora aleatoria entre el 10 y el 11 de noviembre.

Se podrán agrupar estos bloques hasta completar los 30 días naturales, excepto en los meses de junio, julio, agosto y septiembre en los que la agrupación máxima será de 15 días naturales.

Cuando entre 2 bloques de vacaciones quede un día aislado no solicitado (días 31 de mes), el bloque completo de vacaciones posterior se adelantará 1 día para comenzar dicho día 31, excepto que el piloto hubiera comunicado expresamente por escrito a la oficina del piloto, en el periodo del 1 al 10 de noviembre, que desea iniciar el primer bloque un día más tarde. Para los meses de diciembre y enero del siguiente año en los que suceda esto, se desplazará el bloque de diciembre en lugar del de enero.

En los meses con 31 días, a excepción del mes de diciembre, el piloto con vacaciones en el bloque 26-30 y los posibles bloques pegados previos al 26, y que no tenga el bloque 1-5 del mes siguiente, si quisiera disfrutar del día 31 de vacaciones, podrá hacerlo desplazando el bloque completo un día hasta el 31 de ese mes. Para ello deberá comunicarlo expresamente por escrito a la oficina piloto del 1 al 10 de noviembre.

Ejemplo: Se asigna vacaciones del 21 al 30 de octubre y no se tiene vacaciones del 1 al 5 de noviembre. Al solicitar el disfrutar el día 31 las vacaciones quedarían del 22 al 31 de octubre.

La asignación de las vacaciones se regirá por un sistema de puntos comenzando por el piloto de menor puntuación y por la primera opción. A igual número de puntos tendrá prioridad el que tenga la antigüedad en el escalafón técnico mayor. Una vez concedida a todos los pilotos la primera opción, se comenzará de nuevo con la segunda, y así sucesivamente.

La asignación se hará por periodos completos, no asignando bloques individuales en caso de bloques solicitados agrupados.

La compañía procurará no programar ninguna sesión de simulador hasta el segundo bloque de días de trabajo después del último día de un período de vacaciones. En ningún caso se retrasará el simulador si el piloto precisa superarlo para trabajar en el bloque siguiente a las vacaciones.

12.11.2 Puntuación.

Valorando los meses del año, a fin de conseguir una rotación justa en el disfrute de vacaciones, la puntuación de los mismos se establece como sigue:

Mes	Mes completo	Del 1 al 5	Del 6 al 10	Del 11 al 15	Del 16 al 20	Del 21 al 25	Del 26 al 30
Enero	9	6	3	0	0	0	0
Febrero	0	0	0	0	0	0	0
Marzo	0	0	0	0	0	0	0
Abril	0	0	0	0	0	0	0
Mayo	6	1	1	1	1	1	1
Junio	X	2	2	2	4	4	4
Julio	X	5	5	5	6	6	6
Agosto	X	6	6	6	5	5	5
Septiembre	X	5	5	4	2	2	0
Octubre	0	0	0	0	0	0	0
Noviembre	0	0	0	0	0	0	0
Diciembre	9	0	0	0	0	6	3

Cuando en un periodo de vacaciones se disfruten días correspondientes a bloques de distinta puntuación, se puntuarán los días disfrutados proporcionalmente al valor del bloque al que correspondan.

Independientemente de las puntuaciones antes citadas, el jueves, viernes, sábado y domingo de Semana Santa se computarán a razón de un punto por día y los de Nochebuena, Nochevieja, Navidad, Año Nuevo y Reyes, a razón de 3 por día.

Los puntos que se devenguen en cada periodo se computaran acumuladamente al final del año. Las puntuaciones adquiridas en las vacaciones anuales se sumarán a las de los años anteriores el 31 de diciembre de cada año. Durante el mes de enero se dará visibilidad al listado definitivo del año finalizado y el provisional del año en curso.

Los pilotos de nuevo ingreso en plantilla de vuelo, o pilotos que se incorporen de excedencia voluntaria o especial, se les asignará como puntuación inicial la puntuación del piloto con mayor puntuación más un punto (independientemente de su especialidad).

Los pilotos que cambien de especialidad se les asignará la puntuación del piloto de su especialidad con mayor puntuación más un punto.

Los pilotos que se incorporen desde bases extranjeras se les asignará la puntuación del piloto de su especialidad con mayor puntuación más un punto.

Los pilotos que cambien de especialidad perderán el o los periodos de vacaciones asignados como segundo piloto no disfrutados, y se programará su disfrute según disponibilidad.

En caso de cambios de base o destacamento voluntario no se asegurará el disfrute de las vacaciones en las fechas asignadas conforme a la posición y base anterior.

Los pilotos que vayan destacados a bases de la Compañía mantendrán las vacaciones concedidas siempre que el destacamento sea por un periodo de 5 meses o superior.

12.11.3 Peticiones.

Antes del 1 de octubre la Compañía hará llegar, a cada piloto, el enlace de la página web para la solicitud de vacaciones del año siguiente y sus puntos acumulados hasta la fecha.

Del 1 al 10 de octubre, cada piloto interesado, insertará en el sistema CREW los periodos de vacaciones deseados para realizar una primera asignación.

Del 13 al 21 de octubre, cada piloto interesado, insertará en el sistema CREW los periodos de vacaciones deseados para realizar la segunda asignación.

12.11.4 Asignación.

La última semana de octubre la Compañía se reunirá con los representantes de los pilotos para informar de la asignación de las vacaciones.

El 1 de noviembre, la Compañía pondrá a disposición de los pilotos, la lista con la asignación de los periodos de vacaciones de cada piloto en base a las solicitudes recibidas y a la puntuación que cada uno tenga.

Las vacaciones de las nuevas incorporaciones se asignarán acorde a la disponibilidad.

12.11.5 Permutas.

Las permutas que entre dos pilotos de la misma especialidad y base hayan acordado se realizarán por medio del sistema CREW, hasta el día 25 de dos meses antes de la publicación de la programación del mes del disfrute de las vacaciones. La permuta se hará mediante la aprobación de ambos pilotos por el sistema CREW.

En caso de permuta de vacaciones, la puntuación más elevada de los dos periodos permutados se aplicará a ambos pilotos.

Las permutas, en ningún caso, podrán alterar las fechas de los periodos asignados a los permutantes.

12.11.6 Enfermedad en vacaciones.

Cuando el período de vacaciones asignado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o con la suspensión del contrato en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, el piloto tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Se acuerda el desarrollo e implementación de una plataforma en la que se pueda visualizar los slots disponibles para que el piloto pueda seleccionarlo. Los slots se actualizarán en diciembre, para el año siguiente, y en marzo, junio y septiembre para el mismo año. El piloto tendrá un mes desde que esté de alta para poder seleccionar el slot de vacaciones a asignar definidas en este punto. En caso de que no realice la petición, las vacaciones se asignarán según disponibilidad.

Período de transición.

Hasta que la plataforma esté disponible el disfrute del nuevo periodo de las vacaciones definidas en este punto, se asignará en función de los procesos recurrentes de revisión de vacaciones pendientes. El piloto tendrá la opción de comunicar sus preferencias para que se analice la viabilidad de su asignación.

12.11.7 Slots disponibles en vacaciones.

De la suma total anual de los días de vacaciones que se disfruten entre la totalidad de pilotos con contrato indefinido de cada especialidad, un mínimo de un 2% se programará en cada uno de los meses de julio y agosto.

El cálculo de las vacaciones se realiza según la siguiente fórmula:

- Total de días (anual) de vacaciones por especialidad y base será igual al número de pilotos en la base por especialidad a fecha 31 de octubre x el número de días de vacaciones anual por piloto (30 días).
- Total slots por especialidad y base será igual al total de días (anual) de vacaciones por especialidad y base dividido entre 5 (slots de 5 días).
- El cálculo del 2% será igual al total de días (anual) de vacaciones por especialidad y base x 0,02.

Ejemplo:

- Total de días anual de vacaciones por especialidad y base = $20 \times 30 = 600$ días.
- Total slots por especialidad y base = $600 / 5 = 120$ slots.
- Cálculo del 2% = $120 \times 0,02 = 2,4$ que redondeado al alza nos quedan 3 slots mínimos mensuales.

CAPÍTULO XIII

13. Régimen de trabajo y descanso

13.1 Regulaciones.

Los límites de tiempo de vuelo, actividad y mínimos de descanso serán 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 Pilotos esquemas particulares cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

13.2 Actividad laboral.

Cualquier función que deba realizar un miembro de la tripulación en relación con la actividad económica de un titular de un AOC. Comprende los tiempos de actividad, tanto aérea como en tierra.

13.3 Periodo 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.

Todo periodo de actividad laboral no aérea irá precedido de un periodo de descanso mínimo de 12 horas excepto en el caso de desplazamientos en posición para volver a base, en los que el tripulante podrá optar por reducir el descanso a 10:30 horas.

13.4 Tiempo de presentación.

El periodo de actividad aérea comienza no menos de 45 minutos antes de la hora programada de despegue.

Si el vuelo es de posicionamiento la hora de presentación mínima 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 mínima será de 45 minutos antes de la hora programada de salida del vuelo. En ambos casos la hora de presentación será en el mostrador de

facturación del vuelo. En caso de posicionamiento vía ferrocarril la hora de firma será 45 minutos antes de la salida del tren.

Tipo sector inicio actividad	Tipo sector fin actividad	Hora inicio actividad	Hora fin actividad
Tren.	Aeropuerto.	H-45'	SEGÚN MO 7.1.7
Aeropuerto.	Tren.	SEGÚN MO 7.1.6	ATA TREN + 20'
Aeropuerto.	Aeropuerto.	SEGÚN MO 7.1.6	SEGÚN MO 7.1.7
Tren.	Tren.	H-45'	ATA TREN + 20'

La hora de presentación mínima en los Aeropuertos será 45 minutos antes de la hora programada de despegue cuando el sector inicial sea igual o menor a 3 horas bloque y 60 minutos cuando sea de más de 3 horas bloque.

13.5 Periodo de actividad aérea.

Tiempo durante el cual un tripulante 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 piloto ha formado parte de la tripulación.

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

Cuando los servicios asignados se dejan sin efecto para el piloto afectado una vez efectuada la firma, la actividad aérea terminará en el momento de la notificación. En este caso, el piloto devengará la dieta que le hubiese correspondido, aunque no haya llegado a efectuar ningún vuelo. Asimismo, si se cancelan el/los último/s saltos asignados para el día, la actividad aérea terminará en el momento de la notificación.

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 Compañía, 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.

13.6 Actividad aérea diurna.

La comprendida entre las 06:01 horas y las 21:59 horas locales del lugar donde se inicia la actividad.

13.7 Actividad aérea nocturna.

Se considerará nocturna la que se realice entre las 22:00 horas y las 06:00 horas locales del lugar donde se inicia la actividad.

A efectos de retribución se aplicará lo determinado en el artículo 15.5.1.

13.8 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.

13.9 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, en las condiciones reguladas en el artículo 9.6, o el domicilio del tripulante).

13.10 Periodo de descanso.

Período ininterrumpido y definido de tiempo durante el cual un tripulante queda relevado de toda actividad y de la prestación de imaginaria. Los periodos de descanso parcial no se considerarán parte de un periodo de descanso.

El periodo de descanso comenzará cuando el tripulante quede relevado de todo servicio y finalizará al inicio de la siguiente actividad. Si el tripulante es miembro de la tripulación operativa del último sector, el periodo de descanso empezará veinte minutos después de la hora de calzos entendiéndose que con este tiempo se cubren las eventualidades post vuelo.

Durante el periodo de descanso la Compañía no dará avisos personales, ni SMS, ni llamadas, salvo que los SMS sean de información general o los pasivos establecidos en el artículo 12.7.

13.11 Descanso parcial en vuelo.

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

13.12 Descanso parcial en tierra.

Tiempo durante el cual 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. En este periodo el tripulante queda relevado de toda actividad no pudiendo interrumpirse el descanso.

Cuando se asigne un descanso parcial en tierra en ejecución, el piloto solo podrá operar un sector como tripulante después del descanso parcial en tierra. Si en ejecución se programa un descanso parcial en tierra, en el momento de la asignación de este, la tripulación decidirá si, en caso de un recorte, aceptan que se les puedan notificar, siendo que en el caso de que se les contacte quedaría anulado el descanso parcial en tierra y el tiempo máximo de actividad sería el inicial.

13.13 Descanso reducido.

Los tiempos de descanso podrán reducirse en un máximo de tres horas, siempre que resten, al menos, diez horas y media de descanso cuando éste tenga lugar fuera de base, o doce horas de descanso, cuando éste tenga lugar en la base. Estos descansos mínimos deberán respetarse, aun cuando no precedan a una actividad de vuelo.

13.14 Sector.

El trayecto comprendido entre un despegue y la toma subsiguiente.

13.15 Escala.

Lugar donde permanece temporalmente el Piloto en situación de actividad entre sectores.

El tiempo de escala se define como el periodo entre la hora de calzos del vuelo de llegada y la hora de calzos del vuelo de salida del aeropuerto donde se realiza la escala.

En programación, si el tiempo de escala fuese superior a 4 horas se proporcionará al piloto un hotel adecuado. Si el tiempo entre el final de la actividad aérea y la salida programada del último vuelo en posición superara las 4 horas, también se proporcionará hotel al piloto.

En ejecución, en las siguientes situaciones también se proporcionará hotel al piloto si lo solicita:

- Cuando desde la hora de firma hasta la hora estimada de salida del primer vuelo o traslado haya más de 4 horas.
- Cuando desde la hora de calzos del último vuelo hasta la hora estimada de salida del siguiente (incluidos posicionales) haya más de 4 horas.
- Cuando desde la hora de calzos del último vuelo y la hora estimada de salida del traslado (tren, coche, etc.) haya más de 4 horas.

La estimación de las horas de salida se obtendrá de la información suministrada por OCC.

Para los retrasos no se tendrán en cuenta los causados por regulaciones de slot que puedan mejorar.

Durante estos periodos se podrá contactar con el piloto, no contando dicho periodo a efectos de descanso parcial en tierra.

En las sesiones de simulador, cuando se realicen fuera de la base del tripulante, si el tiempo de espera entre la llegada del último posicional del tripulante y el comienzo del briefing de la sesión es superior a las 3 horas, se trasladará al piloto al hotel adecuado.

Cuando el posicional para la realización de un simulador comprenda un trayecto de duración superior a tres horas, dicho posicional se realizará el día anterior al de la sesión de simulador.

13.16 Extensión de actividad por descansos en vuelo.

13.16.1 Tripulación doblada.

La compuesta por dos comandantes y dos copilotos poseedores de las licencias y habilitaciones de tipo necesarias que les permiten ocupar el adecuado y correspondiente puesto de trabajo en la cabina de vuelo del avión, con el objeto de que cada Piloto pueda abandonar su puesto y descansar durante la mitad del tiempo total de vuelo de todos los vuelos incluidos en el período de actividad aérea, con el fin de extender la actividad según permita la normativa.

13.16.2 Tripulación reforzada.

La que comprende algún piloto adicional, poseedor de licencia que le permite ocupar un puesto de trabajo en el avión con objeto de que algún miembro de la tripulación pueda obtener un descanso parcial con el fin de extender la actividad según permita la normativa.

13.17 Vuelos ferry/prueba.

Se consideran vuelos ferry aquellos que sin pasaje o carga de pago realizan los aviones comerciales.

Los vuelos de prueba, siempre que su operación esté debidamente autorizada, serán realizados solo por pilotos instructores de la plantilla de la Compañía y designados por esta.

13.18 Desplazamientos en 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 Compañía, y por cuenta de esta.

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.

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.

En el caso de que a un período de actividad siga un desplazamiento para posicionarse, si el tiempo total de dicho periodo de actividad 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.

En el supuesto de que, por cancelación de la actividad asignada, el piloto sólo realice desplazamientos en posición, las horas de duración de los trayectos invertidas en estos desplazamientos, se factorizarán por el coeficiente 1 a efectos del cómputo total, añadiéndose al total mensual para su retribución. Ejemplos:

1. El piloto es posicionado a TLV el día anterior por la noche, como única actividad de ese día, para tripular el vuelo del día siguiente. Una vez allí se cancela el vuelo y el piloto es posicionado de vuelta, como una actividad de ese día, las horas de vuelo invertidas en ambos posicionales se factorizarán por el coeficiente 1.

2. El piloto es posicionado en tren a VLC para realizar vuelo tripulado desde allí. Una vez allí se cancela el vuelo y el piloto es posicionado de vuelta, sin más actividad en ese día, las horas de tren invertidas en ambos posicionales se factorizarán por el coeficiente 1.

13.19 Imaginaria.

Período definido de tiempo durante el cual el tripulante debe estar a disposición del operador para que le asigne cualquier actividad, salvo la realización de simuladores, sin que medie un período de descanso. Cuando se lleva a cabo fuera del domicilio deberá disponerse de instalaciones adecuadas.

Una vez iniciada la imaginaria, la Compañía podrá finalizarla anticipadamente un máximo de 2 horas.

El tiempo de presentación será de mínimo 75 minutos desde la hora de la notificación.

No se activará ninguna imaginaria que, en el momento de la activación, implique finalizar la actividad pasadas las 23:59 LT si el día siguiente estuviera programado como día libre.

En aquellas bases que sea necesario se establecerá la imaginaria de aeropuerto con una duración máxima de 6 horas.

A efectos de imaginaria y de actividad partida, el alojamiento es lugar tranquilo y confortable no abierto al público con la posibilidad de controlar luz y temperatura, con mobiliario adecuado en el que las tripulaciones puedan dormir, con capacidad suficiente para acomodar a toda la tripulación al mismo tiempo y con acceso a comida y bebida.

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

Si va unido a un tiempo de actividad aérea sin que medie un periodo de descanso, se considerará como tiempo de actividad aérea. La imaginaria de Aeropuerto se considerará como una imaginaria aislada, excepto para lo dispuesto en los puntos 1 y 6 del artículo 13.19.1. El tiempo de presentación para una imaginaria de aeropuerto se acordará con la Sección Sindical en cada caso y dependerá de la distancia con la sala de firmas, siendo de un mínimo de 10 minutos. En Barcelona, si la imaginaria se realiza en el hotel del puente aéreo, se han acordado 20 minutos.

Se priorizará el uso de las imaginarias en casa y hotel para las pernoctas fuera de base. En caso de que se active una imaginaria de aeropuerto para una pernocta fuera de base, se deberá posicionar al piloto a su base lo antes posible.

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

Se podrán programar los siguientes tipos de imaginaria:

13.19.1 Imaginaria aislada.

1. La duración máxima será de 16 horas.
2. Deberá mediar 24h entre una imaginaria aislada y la siguiente, pudiendo haber otra actividad asignada si el descanso lo permite.
3. La imaginaria finaliza cuando empieza la actividad asignada.
4. No se podrá asignar ninguna actividad cuya hora de firma esté programada en los cinco últimos minutos de la imaginaria.
5. Después de la activación de la imaginaria y antes de la salida del primero de los vuelos no se podrá realizar un cambio en ejecución en el que el nuevo vuelo tuviese una hora de firma, calculada a partir de la hora estimada o programada, lo que resulte mayor, de salida del nuevo vuelo, posterior a 5 minutos antes de la hora de finalización de la imaginaria. Por ejemplo:

- a. Hora fin de imaginaria: 14:00.
- b. Activación de la imaginaria a las 12:30 asignando presentación a servicio a las 13:45.
- c. Hora límite de salida del primer sector en caso de cambio en ejecución: 13:55 más el tiempo mínimo de presentación para operar el vuelo según estipulado en el MO: si la activación de la imaginaria se produce en Barcelona, para un BCN-MXP, la hora límite de inicio de la salida del vuelo sería $13:55 + 55\text{min} = 14:50$.

6. La hora de firma vendrá determinada por la hora programada de despegue comercial, no pudiendo adelantarse en ningún caso la hora de firma.

7. Desde la notificación al piloto en imaginaria que se le va a asignar actividad de vuelo, la Compañía tendrá un periodo máximo de 15 minutos para la asignación y notificación al piloto de la rotación correspondiente. Una vez asignada la rotación, se podrán asignar cambios en ejecución conforme a lo establecido en el artículo 12.6.

8. Cuando la Compañía requiera de los servicios de un Piloto en situación de Imaginaria, no de aeropuerto, para cubrir la posibilidad de reforzar un vuelo nocturno, en el momento de la llamada, deberá comunicarle al piloto la rotación a cubrir. Si por cualquier razón finalmente no se requiere del servicio, o el avión del vuelo asignado ha despegado, la imaginaria se entenderá finalizada y el piloto quedará totalmente desvinculado de cualquier otra actividad durante el resto del día.

9. Si su activación incurre en una pernocta fuera del lugar donde el tripulante se encuentra en situación de imaginaria, aplicarán las siguientes condiciones:

a) Se podrán asignar actividades tanto en el día calendario de la imaginaria como en el D+1 según limitaciones de descanso y actividades legales. No obstante, el servicio asignado el D+1 deberá activarse sin incurrir en cambios del servicio programado el D+2. El regreso del tripulante al lugar de descanso para el servicio del D+2 debe ser programado de la manera más directa disponible y en el menor número de sectores y/o medios de transporte posible. En el caso de regresos por vía aérea, los vuelos con Vueling tendrán preferencia sobre otras aerolíneas. Cuando un tripulante en el D+1 vuelva al sitio donde tenía asignado el servicio de imaginaria podrá, a su voluntad, continuar en actividad después del posicionamiento o finalizarla. El piloto comunicará dicha voluntad en el momento de la activación de la imaginaria.

b) Si posterior a la asignación del servicio/s, se producen interrupciones en la programación del D+1 que supondrían cambios para el D+2, siempre que haya vuelos disponibles para tal fin se devolverá al tripulante a la mayor brevedad posible el D+1 para proteger el servicio del D+2.

Por ejemplo:

- c) el servicio del D+2.

Por ejemplo:

		HOY	D+1	D+2
1	PUBLICADO	SBY 09:00 23:00	SERVICIO INICIO DUTY 11:30 FIN DUTY 17:00	SERVICIO INICIO DUTY 10:00

2	A LA ACTIVACIÓN DE SBY	OSBY: DHC BCN-AGP + OPT AGP-BIO-AGP	OPT AGP-ORY-AGP-PMI-AGP + DHC AGP-BCN STA 20:00	SERVICIO INICIO DUTY 10:00
---	---------------------------	--	--	-------------------------------

DESCANSO SUFICIENTE PARA PROTEGER SERVICIO D+2

3	POST ACTIVACIÓN DE SBY	OSBY: DHC BCN-AGP + OPT AGP-BIO-AGP	ROTACION AGP CON RETRASO QUE SUPONE IMPACTO EN SERVICIO D+2	SERVICIO INICIO DUTY 10:00
---	---------------------------	--	---	-------------------------------



d) En caso de que, por disrupciones posteriores a la activación de imaginaria y ajenas al control de la compañía, no fuera posible devolver al tripulante evitando impacto en su servicio del D+2, cualquier cambio en el D+2 se realizará respetando las limitaciones especificadas en el artículo 12.5 «Cambios con menos de 24 horas».

e) La situación de pernocta activada en una imaginaria aislada podrá ocurrir como máximo 1 vez al mes por piloto.

f) Si entre el inicio de la imaginaria y la finalización del servicio programado transcurren más de 18 horas sin que medie un descanso completo y el servicio asignado finalice con un vuelo en posición, el tripulante tendrá derecho a solicitar hotel para el descanso correspondiente previo al vuelo en posición. En tal caso, los apartados a) y b) del punto 7 del presente artículo quedan sin efecto en lo que se refiere a la protección del servicio del D+2.

Por ejemplo:

	HOY	D+1	D+2
PUBLICADO	SBY 14:00 - 04:00	SERVICIO INICIO DUTY 11:30 FIN DUTY 17:00	SERVICIO INICIO DUTY 10:00
A LA ACTIVACIÓN DE SBY	OSBY 14:00 - 20:00 + DHC BCN-FCO	OPT FCO-VIE-FCO + DHC FCO-BCN STA 09:00	SERVICIO INICIO DUTY 10:00
ACTIVIDAD CONTINUADA INICIO SBY 14:00 - FIN ACTIVIDAD 09:00 = 19hs			DESCANSO SUFICIENTE PARA PROTEGER SERVICIO D+2
SOLICITUD HOTEL PARA FULL REST	OSBY 14:00 - 20:00 + DHC BCN-FCO	OPT FCO-VIE-FCO + FULL REST + NUEVO DHC FCO-BCN	SI CAMBIO DE SERVICIO: SEGÚN LIMITACIONES EN CONVENIO PARA CAMBIOS CON MENOS DE 24HS

g) El tiempo de notificación deberá ser como mínimo de 120 minutos, en lugar de los 75 habituales.

13.19.2 Bloque de hasta 3 días consecutivos de imaginaria.

Serán de utilización preferente para activaciones que requieran una pernocta fuera del lugar donde el tripulante se encuentra en situación de imaginaria.

La duración máxima de cada imaginaria será de 16 horas y deberá mediar un descanso no inferior a 12 horas entre las imaginarias programadas en un mismo bloque.

La imaginaria finaliza cuando empieza la actividad asignada.

Deberá transcurrir un mínimo de 5 días calendario entre el último día de un bloque y el primero del siguiente.

La imaginaria del último día del bloque tendrá la misma consideración que una imaginaria aislada.

El bloque deberá cambiarse al completo en caso de cambios personales.

El piloto, una vez haya iniciado efectivamente el bloque de imaginarias, devengará el plus de imaginaria por todos los días del bloque, con independencia de otras retribuciones que pudieran corresponder por la actividad que le fuera asignada.

En caso de pernocta el tiempo de notificación deberá ser como mínimo de 120 minutos, en lugar de los 75 habituales.

13.19.3 Bloque de más de 3 días consecutivos de imaginaria.

Serán de utilización preferente para activaciones que requieran una pernocta fuera del lugar donde el tripulante se encuentra en situación de imaginaria.

La duración máxima de cada imaginaria será de 16 horas y deberá mediar un descanso no inferior a 12 horas entre las imaginarias programadas en un mismo bloque.

En caso de que post publicación se mantenga una única imaginaria dentro del bloque original o imaginarias alternas entre actividades, estos seguirán teniendo la consideración de bloque a todos los efectos a excepción de que sea el último en cuyo caso tendrá la misma consideración que una imaginaria aislada.

Se programarán un máximo de 1 bloque de este tipo por temporada, a excepción de que el tripulante manifieste preferencia de asignación, en cuyo caso este límite quedará sin efecto y podrá hacerse en roster publicado si fuese necesario. Si por causas imputables al piloto (baja médica, etc.) posteriores a la publicación de la programación

correspondiente, no se pudiera mantener el bloque de más de 3 días de imaginaria, se le podrá programar de nuevo en la misma temporada.

Dentro del bloque de imaginarias no se aplicará ninguna restricción de las establecidas para las imaginarias ni cambios de servicio, ni cambios de servicio con menos de 24h, ni se podrá utilizar el recurso del «día sin cambios» para los días del bloque de imaginarias, pudiendo sufrir tantos cambios de programación dentro del bloque como fuese preciso, debiendo cumplir con las limitaciones de imaginaria aislada el último día del bloque.

Una vez publicado en programación mensual un bloque de imaginarias de más de tres días, el piloto devengará el plus de imaginaria por todos los días del bloque, aunque no llegue a estar ningún día de imaginaria, con independencia de otras retribuciones que pudieran corresponder por la actividad que le fuera asignada. En el caso de que, por cambios personales del piloto se cancele todo el bloque de imaginaria no se devengará el abono del plus de imaginaria. Si, por temas personales, se cancelara sólo parte del bloque, el bloque se remunerará como el bloque de hasta tres días de imaginaria.

El bloque deberá cambiarse al completo en caso de cambios personales, aplicando la limitación de un bloque por temporada únicamente al piloto que le fue programado inicialmente y que permutó con otro piloto.

13.20 Día Franco de Servicio.

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

Esta deberá serle asignada según el sistema de notificaciones establecido en el artículo 12.7 y siempre antes de las 22:00 (hora local) del día anterior, cumpliendo además con el tiempo de descanso establecido para el inicio de la actividad asignada.

Si la actividad se asigna entre las 18:00 y las 22:00 (hora local) la actividad asignada no se iniciará antes de las 12:00 (hora local) del día siguiente. No se podrá notificar la asignación de un Franco pasadas las 22:00 (hora local) del día anterior aun estando en actividad aérea o no aérea.

Si no le ha sido asignada actividad antes de las 22:00 horas, el piloto quedará relevado de cualquier otra obligación para ese día, que se considerará como libre a todos los efectos.

Si se realiza un cambio de una actividad a un Franco, en el caso de que ese franco sea activado, deberán cumplirse todas las condiciones descritas en el artículo 12.5 - cambios de servicio en programación.

13.21 Situación de Franco de servicio.

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

Esta deberá serle asignada según el sistema de notificaciones establecido en el artículo 12.7 y siempre antes de las 22:00 (hora local) del día anterior, cumpliendo además con el tiempo de descanso establecido para el inicio de la actividad asignada.

Si la actividad se asigna entre las 18:00 y las 22:00 (hora local) la actividad asignada no se iniciará antes de las 12:00 (hora local) del día siguiente.

No se activará la situación de franco de servicio en un día en el que se hayan realizado 7 horas de actividad o más.

En un mismo día natural no se programará situación de franco de servicio antes de una actividad aérea si el día previo está programado como día libre.

Esta situación se codificará a efectos de programación como Franco de Servicio (FR).

13.22 Reserva.

Para poder implantar la figura de reserva, deberán acordarse las condiciones con la Sección Sindical.

13.23 Día libre.

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

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

- Si la actividad, incluyendo tareas post vuelo si las hubiere, finaliza desde las 00:00 horas hasta las 00:59 horas locales se abonará una dieta nacional más el importe fijado en las Tablas del anexo A según especialidad.

- Si la actividad, incluyendo tareas post vuelo si las hubiere, finaliza desde las 01:00 horas hasta las 01:59 horas locales se abonará una dieta nacional más el importe fijado en las Tablas del anexo A según especialidad.

- Si la actividad, incluyendo tareas post vuelo si las hubiere, finaliza después de las 02:00 horas locales se abonará una dieta nacional más el importe fijado en las Tablas del anexo A según especialidad.

No procederá devolución del día libre invadido.

Sólo en los casos en que el avión se quede fuera de base de manera imprevista y el piloto requiera de un descanso completo en su día libre, si existe la opción de volver operando, el piloto elegirá si desea regresar a base posicionado u operando el avión. En caso de que decida regresar operando el vuelo, se le devolverá el día libre. Este caso será aplicable también al día de vacaciones y reducción de jornada, junto con el abono de las cantidades correspondientes a la finalización de las 2 horas locales.

La Compañía no dará avisos personales, ni SMS ni llamadas, en los días libres, salvo que los SMS sean de información general. La Compañía sí podrá dar avisos personales mediante SMS y llamadas en el día libre previo a un día programado como Flexiworking.

13.24 Reconocimiento médico, competencia lingüística y e-learning.

Los reconocimientos médicos, la competencia lingüística y los e-learning previos a los simuladores anuales recurrentes serán responsabilidad del piloto mantenerlos actualizados y se programarán en los días libres mensuales del tripulante sin que quepa la programación de día libre adicional por esta causa. En ningún caso se podrá programar otra actividad que las señaladas ni se realizarán notificaciones. La Compañía avisará de las caducidades y asumirá el coste, de los reconocimientos médicos y la competencia lingüística, en los términos establecidos en el artículo 2.1.

13.25 Funciones de apoyo en simulador («sparring»).

Solo podrá asignarse funciones de «Sparring» en simulador en programación inicial o como actividad asignada para el día franco de servicio o la situación de franco de servicio.

Un Piloto nunca podrá ser objeto de evaluación de sus funciones de Sparring.

13.26 Facultades y responsabilidades del comandante.

No obstante, todas las normas anteriores, el comandante, de acuerdo con las facultades que le están conferidas por la ley, puede alterar las normas prescritas, aumentando los tiempos de actividad aérea permitida cuando causas de fuerza mayor así lo exijan, y siempre que a su juicio la seguridad del vuelo no se vea afectada porque alguno o algunos de los Tripulantes sobrepasen las limitaciones establecidas. A estos efectos, se consideran causas de fuerza mayor operaciones de salvamento para las que puedan ser requeridos, necesidad de traslado de enfermo grave, seguridad de la propia aeronave y supuestos de parecida naturaleza.

Por el contrario, en uso de las mismas facultades, el Comandante deberá, si a su juicio el estado de fatiga de sí mismo o de algún miembro de la Tripulación esencial para la operación de la aeronave así lo exige, suspender o aplazar la continuación de un vuelo antes de llegar a los límites establecidos, hasta que, mediante un período de descanso adecuado, el tripulante o tripulantes se recuperen de su estado de fatiga y la seguridad deje de estar afectada.

CAPÍTULO XIV

14. *Garantías sindicales*

14.1 Reconocimiento.

La Empresa reconoce a la Sección Sindical de SEPLA como el interlocutor válido del colectivo de pilotos, mientras mantenga la representatividad que ostenta y por la que negocia este convenio.

14.2 Crédito horario.

Los representantes de los pilotos, ya sean Delegados Sindicales o Miembros de Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales para su actividad de representación, que se disfrutarán mediante la programación de cinco días de actividad sindical al mes.

Los pilotos solicitarán las fechas de disfrute de su reducción de jornada antes del último día del tercer mes anterior al del disfrute, salvo las referidas a los meses de diciembre y enero, que deberán solicitarse antes del 30 de septiembre, para posibilitar la asignación de los XOFF (artículo 12.2).

De forma excepcional, cuando la situación así lo requiera, se podrá solicitar el disfrute sin respetar el plazo previsto, siempre que no afecte a la programación y realización de vuelos.

Se incluirán en la programación los días solicitados por delegado, teniendo en cuenta que se programará como una actividad con hora de inicio a las 9:00 hora local y finalización a las 17:00 hora local, respetando los descansos correspondientes en relación con las actividades que se programen los días previos y posteriores al día de actividad sindical.

14.3 Retribución.

En cuanto a la compensación económica, la retribución a percibir los días de actividad sindical será, además de los conceptos fijos, la siguiente retribución variable:

a) Se considerarán realizadas 8 horas de vuelo, que se añadirán a las realizadas mensualmente, para su retribución, y se computarán en su valor de horas de vuelo al efecto del Bono de Productividad.

b) Dieta: una internacional.

Ante la posibilidad de que los representantes sean convocados por la Empresa en fechas en las que no hayan solicitado días de actividad sindical y con el fin de que no

vean mermada su retribución de variables por esta causa, la compañía se compromete a que los representantes percibirán mensualmente, en concepto de variables, la mayor de las siguientes cantidades:

- Las realmente efectuadas, computando su actividad como piloto y la retribución pactada para los días de actividad sindical disfrutados, con un límite de cinco días de garantía.
- La media de la flota a que pertenezca el piloto.

14.4 Billetes.

Se acuerda que se facilitarán billetes con plaza reservada en vuelos de Vueling para asuntos sindicales. Hasta que no se acuerde la fórmula, estos billetes no computarán a ningún efecto.

14.5 Sigilo profesional.

Los representantes observarán sigilo profesional en cuantas materias reciban información privilegiada de la compañía, aún después de dejar de ostentar la representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Compañía y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

La violación de cualquiera de las normas del presente artículo se considerará invariablemente falta muy grave del trabajador y se estará a lo establecido en el presente convenio en materia de sanciones.

CAPÍTULO XV

15. *Retribuciones*

15.1 Número de pagas y cantidades.

Las cantidades a retribuir por los diversos conceptos de la nómina de un piloto vendrán reflejadas en el anexo A del presente convenio, sin perjuicio de otras compensaciones establecidas en el presente convenio. Todas las cantidades indicadas en el anexo A y en otros capítulos del convenio, se tomarán como euros brutos para el trabajador y sujetas a las retenciones especificadas por las leyes o normativas oficiales vigentes en el momento del devengo.

Se devengarán 14 pagas anuales, doce mensuales y dos extraordinarias, estas últimas prorrateadas en doce meses.

Todas las cantidades fijas se devengarán en el mes correspondiente y serán satisfechas por la Compañía en la nómina del mismo mes. Todas las cantidades variables, excepto aquellas para las que se establezca expresamente un devengo y abono distinto, se devengarán en el mes correspondiente y serán satisfechas por la Compañía en la nómina del mes siguiente.

15.2 Conceptos retributivos y compensatorios.

Los pilotos estarán retribuidos o recibirán compensación exclusivamente por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones:

1.1 Retribuciones de cantidad fija:

1.1.1 Salario Base.

1.1.2 Plus Responsabilidad Comandante.

1.2 Retribuciones de cantidad variable:

- 1.2.1 Plus horas de vuelo (incluye nocturnidad y posicionales).
- 1.2.2 Imaginarias.
- 1.2.3 Plus de formación y actividad en oficinas.
- 1.2.4 Plus de compensación de variables en vacaciones.
- 1.2.5 Retribuciones de cantidad variable dependientes de cargos.
- 1.2.6 Formación On-line.
- 1.2.7 Funciones de Sparring.
- 1.2.8 Compensación por invasión día libre.
- 1.2.9 Compensación por cambios en programación.
- 1.2.10 Paga de productividad Trimestral.
- 1.2.11 Bono de productividad.
- 1.2.12 Plus patrón libre.
- 1.2.13 Loyalty Bonus.

2. Compensaciones:

2.1 Dietas.

Los pilotos recibirán además de la compensación en los términos establecidos en el presente y en otros capítulos del convenio para casos especiales, como puedan ser los de movilidad geográfica.

15.3 Salario base.

Especificado en el anexo A, será una cantidad fija según la especialidad y nivel y retribuirá la actividad de los pilotos.

15.4 Plus de Responsabilidad de comandante.

Aquellos Pilotos a los que la Compañía, de acuerdo con las facultades que la Ley le confiere, designe para desempeñar la función de comandante a bordo de sus aeronaves, en tanto permanezcan en el ejercicio de dicha función, percibirán el Plus de Comandante, de carácter mensual, en la cantidad establecida en el anexo A.

15.5 Plus horas de vuelo.

Se define como hora de vuelo el tiempo de bloque comercial establecido por la Compañía para cada sector.

Será una cantidad fija, según la especialidad, y se devengará multiplicada por el número de horas de vuelo mensual que realice el piloto. El importe por hora de vuelo es el especificado en el anexo A.

15.5.1 Horas nocturnas.

A efectos de retribución, las horas de vuelo que se realicen en periodo nocturno, según lo dispuesto en el artículo 13.7, se factorizarán por un coeficiente de 1,125 a efectos del cómputo total de horas de vuelo. Si el número total de horas de vuelo dentro de dicho periodo nocturno excede de 3 horas en un mismo servicio, todas las horas de vuelo posteriores hasta la finalización de aquél se considerarán horas nocturnas y factorizadas, por tanto, por el coeficiente 1,125.

A los efectos del Bono de Productividad, las horas de vuelo nocturnas computarán por su valor retributivo, es decir, como 1,125 hora cada una.

15.5.2 Horas posicionales.

A efectos de retribución se aplicará el importe plus hora vuelo, según la especialidad, y se devengará multiplicada por el número de horas de posicionales mensual que realice el piloto aplicando un coeficiente del 0,75.

A los efectos del Bono de Productividad, las horas de posicionales solo se computarán a partir del tercero mensual (los dos primeros no computan), con el valor del coeficiente 0,75.

15.6 Imaginarias.

Será una cantidad especificada en el anexo A, dependiendo del tipo de imaginaria de que se trate y se abonará según lo establecido en el artículo 13.19, con independencia de otras retribuciones que pudieran corresponder por la actividad que le fuera asignada.

Las imaginarias en domicilio y en hotel, independientemente del tiempo realizado, devengarán una imaginaria completa.

Independientemente de la duración de la imaginaria, aunque la misma invada dos días naturales, sólo se devengará el pago de una imaginaria completa.

15.7 Plus de formación y actividad en oficinas.

Los días en que el piloto asista a cursos de formación, simuladores o realice actividad en oficinas a requerimiento de la Compañía, recibirá la cantidad diaria establecida, según especialidad, en el anexo A.

15.8 Plus de compensación de variables en vacaciones.

Durante las vacaciones el piloto percibirá las cantidades establecidas por salario base, con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias, y Plus de responsabilidad de comandante, en su caso, a lo que se añadirá, con el fin de compensar la no generación de variables durante dichos periodos, por cada día de vacaciones la cantidad establecida para este plus, según especialidad y nivel, en el anexo A.

15.9 Retribuciones de cantidad variable dependientes de cargos.

Aquellos Pilotos a los que la Compañía, de acuerdo con las facultades que la Ley le confiere, designe para desempeñar funciones de Instrucción, percibirán las siguientes retribuciones específicas, en las cantidades establecidas en el anexo A.

15.9.1 Type Rating Examiner (TRE).

El examinador percibirá la cantidad resultante de multiplicar la cantidad fijada en tablas del anexo A por cada sesión de simulador, incluyendo briefing, sesión y debriefing.

15.9.2 Type Rating Instructor (TRI).

El instructor percibirá la cantidad resultante de multiplicar la cantidad fijada en tablas del anexo A por cada sesión de simulador, incluyendo briefing, sesión y debriefing.

15.9.3 Line Supervision Captain (LSC).

El instructor percibirá por cada hora de entrenamiento impartida la cantidad fijada en las tablas del anexo A.

15.9.4 Line Check Captain (LCC).

El instructor percibirá por cada hora de entrenamiento impartida la cantidad fijada en las tablas del anexo A.

15.9.5 Instrucción en tierra.

El instructor percibirá por cada día de instrucción impartida la cantidad fijada en las tablas del anexo A según su especialidad.

15.9.6 Jefe de día.

El piloto que desempeñe la función de jefe de día percibirá por cada día de servicio la cantidad fijada en las tablas del anexo A.

15.10 Formación On-line.

Será una cantidad especificada en el anexo A y se abonará por cada hora programada para la realización de los cursos de formación online reflejada en la programación.

Cada uno de los dos días anuales que el piloto dedica a la realización de los cursos de formación online obligatorios semestrales (OPC y LPC o el equivalente de su módulo de entrenamiento EBT) tendrán una compensación mínima de 5 horas y media.

15.11 Funciones de Sparring.

Será una cantidad especificada en el anexo A y se abonará por cada hora de simulador que el piloto realice en funciones de Sparring.

15.12 Compensación por invasión día libre.

Se abonará una compensación por invasión de día libre con los importes definidos en el anexo A según lo expuesto en el artículo 13.23.

15.13 Compensación por cambios en programación.

Se abonará una compensación por los cambios de programación que no sean en ejecución con los importes definidos en el anexo A según lo expuesto en el artículo 12.9.

15.14 Paga de Productividad Trimestral.

Todos los pilotos de la compañía tendrán derecho a cobrar, en concepto de retribución variable, según su especialidad, una paga de carácter trimestral, que responderá al siguiente detalle:

La paga trimestral tendrá el importe fijado en tablas anexo A, según nivel económico. Dicha paga se devengará y abonará de la siguiente forma:

– El devengo del 50% del importe total estará condicionado a la consecución por la Compañía del objetivo de puntualidad trimestral global fijado por ésta a principios de año, de forma que se devengará siempre que el porcentaje medio de puntualidad trimestral real conseguido no esté más de 10 puntos porcentuales por debajo del objetivo trimestral.

– El devengo del 50% restante se producirá siempre que, en el trimestre de referencia, el piloto no hubiera incurrido en una no presentación al vuelo (no show) no justificada debidamente.

En el caso de producirse el devengo, la cuantía resultante se abonará en la nómina del mes siguiente al último del trimestre de devengo.

La cuantía de esta paga se verá reducida proporcionalmente por las situaciones legales que generen suspensión del contrato de trabajo por sanción, situaciones de IT superiores a un mes, licencias retribuidas o no retribuidas, reducciones de jornada por motivos legales o convencionales y situaciones de excedencia.

15.15 Bono de productividad.

Se establece, en concepto de retribución variable, un bono anual por productividad, que será una cantidad anual que se abonará antes del 28 del mes de febrero del año siguiente al devengo.

El importe será el fijado en tablas anexo A, y se devengará multiplicado por el número de horas de vuelo anual que realice el piloto por encima de las primeras 700 horas anuales (horario comercial en programación final).

Este concepto se prorrateará con el mismo porcentaje de reducción anual calculado a 31 de diciembre del año que genera el devengo en:

- las reducciones de jornada,
- licencias no retribuidas,
- permiso parental y las suspensiones de contrato por permiso por nacimiento y cuidado del menor y,
- nuevos ingresos y reingresos,

Pilotos que cambien su base a Francia e Italia y viceversa,

- extinción de la relación laboral por cualquier causa, excepto bajas voluntarias, excedencias voluntarias y despidos disciplinarios declarados procedentes.

Ejemplo 1.

– Piloto que mantiene una reducción de jornada del 50% durante todo el año 2020. Antes del 28 de febrero de 2021, el piloto recibirá su Bono de Productividad por el número de horas que hubiese volado por encima de las 350 horas multiplicado por el importe correspondiente por hora y especialidad.

Ejemplo 2.

– Piloto que no mantiene el mismo porcentaje de reducción de jornada durante todo el año 2020. A fecha 31 de diciembre de 2020, se le calcula su porcentaje de reducción medio anual, dando una reducción de un 20%. Antes del 28 de febrero de 2021, el piloto recibirá su Bono de Productividad por el número de horas que hubiese volado por encima de las 560 horas multiplicado por el importe correspondiente por hora y especialidad.

15.16 Plus Patrón Libre.

Especificado en el anexo A, será una cantidad fija, según la especialidad, y se devengará cada mes que el piloto esté asignado al patrón libre.

15.17 Loyalty Bonus.

Cuando un piloto acredite más de quince años de antigüedad acumulada como piloto en la Compañía percibirá, por una sola vez, una paga, en la cuantía correspondiente a tres mensualidades de su salario base y Plus de responsabilidad de Comandante, en su caso, incluida prorrateada de pagas extraordinarias con el nivel salarial del momento en el que se cumplen los 15 años de antigüedad.

Tras una reincorporación de excedencia voluntaria el piloto no cobrará el Loyalty Bonus hasta transcurridos 3 años desde su reingreso efectivo. El importe a cobrar será el correspondiente al del año 15 (no al del año 18).

15.18 Dietas.

Dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que se efectúan por necesidades de la Compañía.

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

Podrán ser nacionales o internacionales. Son nacionales las dietas devengadas íntegramente en territorio nacional. Son internacionales cuando la permanencia fuera de base sea en territorio extranjero o cuando cualquiera de los aterrizajes o despegues producidos en el día se realicen en territorio extranjero.

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.

– Caso 4. Cuando la única actividad de un piloto sea el carreteo del avión.

- Se devengará una dieta.

– Caso 5. Cuando en una imaginaria de aeropuerto no se asigne actividad de vuelo.

- Se devengará una dieta.

– Caso 6. Cuando se activa una imaginaria que posteriormente se cancela antes de la hora de presentación.

- Se devengará una dieta acorde a la actividad programada y cancelada, nacional o internacional.

– Cuando el piloto pernocte fuera de su base, se abonará el importe de la dieta correspondiente con pernocta.

– En un periodo de un día natural no se podrá devengar más de una dieta. Se incluye como interpretación de este artículo el acuerdo de la Comisión de interpretación del II convenio de 6 de febrero de 2017, en los siguientes términos:

– Tomando como ejemplo el siguiente caso:

Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sab	Dom
30	31	1	2	3	4	5
VAC	05:05 BCN-PMI-BCN 08:25	OFF	OFF	OFF	21:59 BCN-TLV 03:05	
6	7	8	9	10	11	12
	04:10 TLV-BCN 10:00	F	OFF	OFF	OFF	OFF

El primer día se pagará dieta internacional con pernocta, el segundo y tercero también dieta internacional con pernocta y el último solo dieta Internacional.

15.19 Pagas Extraordinarias.

La Compañía abonará dos pagas extraordinarias al año, por importe de un salario base y un Plus de responsabilidad de comandante, en su caso, cada una, cuyo importe se prorrateará en las doce nóminas mensuales.

15.20 Media de la flota.

La media de la flota se calculará dividiendo el total de las horas de vuelo generadas por todos los pilotos de la flota y especialidad correspondiente entre el número de pilotos equivalentes a tiempo completo (FTE), excluyendo las bajas superiores a siete días. En la nómina se podrá visualizar el valor acorde a este punto.

15.21 Flexi working.

El piloto tendrá la posibilidad de ofrecer sus días libres programados para que se le asigne actividad, sin que proceda devolución de los mismos. No obstante, sólo podrá asignarse actividad en cuatro días libres cada mes. Aquellos pilotos que estuvieran disfrutando de reducción de jornada, verán reducidos los días libres en que se les pueda asignar actividad en la misma proporción de su reducción de jornada.

Una vez publicada la programación, se abrirá un plazo de cinco días en los que el piloto notificará al departamento de programación el número de días y las fechas que está dispuesto a ofrecer mediante la plataforma establecida para ello.

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

Si, excepcionalmente, la asignación se comunicase fuera de dicho periodo el piloto tendrá el derecho a rechazar el servicio asignado.

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

La Compañía compensará económicamente a los pilotos (además de la dieta y las horas correspondientes) por cada día de Flexi Working programado en que se le haya asignado actividad con el importe fijado en tablas anexo A. Si, una vez asignada la actividad, la misma no llegara a ejecutarse por causa ajena al piloto, éste devengará la compensación establecida.

15.22 Revisión salarial.

Desde el 1 de enero de 2025 todos los conceptos económicos se revisarán, con carácter retroactivo al 1 de enero de cada año. Para el cálculo del incremento salarial anual se toma como referencia los resultados anuales de:

- Margen EBIT: El margen operativo antes de partidas excepcionales «MEBIT». Se define como el porcentaje entre el beneficio de las operaciones antes de partidas excepcionales (EBIT) y el total de ingresos antes de partidas excepcionales referenciada a la documentación oficial de resultados anuales de IAG del ejercicio anual.

- IPC interanual: Índice de Precios de Consumo Interanual (IPC). No se considerará el IPC negativo para ningún concepto donde sea aplicable, ejemplo $IPC = -1,5\%$, a efectos se aplica 0%.

- Bolsa de IPC: Cada año, en el caso de que el IPC sea superior al incremento salarial máximo a aplicar, el excedente se acumulará en la «bolsa de IPC». La recuperación de la bolsa, para aumentar el incremento salarial hasta el máximo por el tramo, se llevará a cabo cuando el Margen EBIT sea superior a 5%. El IPC negativo nunca restará de la bolsa. Así mismo, el saldo acumulado en la bolsa no caduca.

Incremento salarial consolidado:

Margen EBIT	Incremento salarial consolidado	
	Índice	Máximo a aplicar
$\text{MEBIT} \leq 0\%$	IPC	0,00%
$0\% < \text{MEBIT} < 5\%$	IPC	2,00%
$5\% \leq \text{MEBIT} < 7\%$	IPC	3,00%
$7\% \leq \text{MEBIT} < 12\%$	IPC	4,00%
$12\% \leq \text{MEBIT}$	IPC	5,00%

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

Tabla de incrementos consolidados:

- Si el Margen EBIT es menor o igual a 0%, no se hará ninguna revisión salarial.
- Si el Margen EBIT es mayor a 0% y menor que 5%, el incremento salarial consolidado será el del IPC, hasta un máximo de un 2%.
- Si el Margen EBIT es mayor o igual a 5% y menor que un 7%, el incremento salarial consolidado será el del IPC hasta un máximo del 3%.
- Si el Margen EBIT es igual o mayor a 7% y menor que un 12%, el incremento salarial consolidado será el del IPC, hasta un máximo de un 4%.
- Si el Margen de EBIT es igual o mayor a 12%, el incremento salarial consolidado será el del IPC, hasta un máximo de un 5%.

Funcionamiento de la Bolsa de IPC en el Incremento Salarial Consolidado:

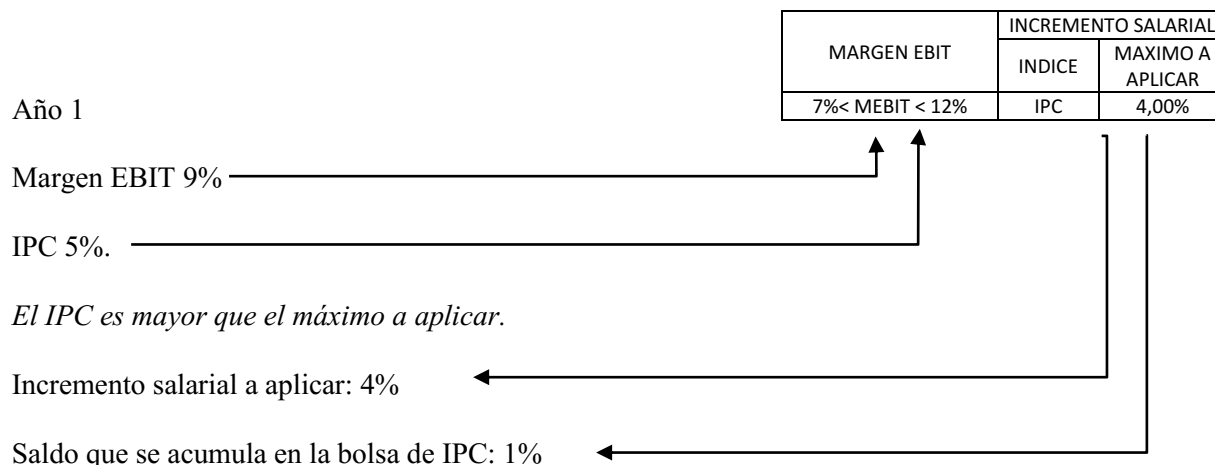
La Bolsa de IPC se genera en el caso de que el IPC anual sea superior al incremento salarial máximo de la tabla de incrementos consolidados acorde al Margen EBIT. La diferencia se irá acumulando en esta Bolsa de IPC, no siendo posible restar en los años en los que el IPC sea negativo.

La recuperación de la bolsa se llevará a cabo en los años en los que el Margen EBIT sea superior a 5% limitando la recuperación hasta el máximo establecido en la tabla de incrementos consolidados, y siempre y cuando el IPC haya sido inferior a este margen, sumándose así IPC y el saldo de la bolsa hasta el máximo establecido en la tabla para el incremento salarial consolidado.

El saldo de la bolsa no tiene caducidad.

La actualización de todos los conceptos económicos se llevará a cabo en el mes de marzo de cada año, una vez cerradas oficialmente las cuentas de la Compañía del año anterior, regularizando los atrasos correspondientes con fecha de efectos desde 1 de enero del año anterior en adelante.

Para una mejor comprensión del funcionamiento de la tabla de incremento salarial y de la bolsa de IPC se expone el siguiente ejemplo:



Año 2

Margen EBIT 8%

IPC 3,5%.

El IPC es menor que el máximo a aplicar, podemos usar la Bolsa de IPC.

Máximo a aplicar según tabla: 4%

Incremento salarial a aplicar: 4% (IPC 3,5% + saldo aplicado 0,5%)

Saldo restante en la bolsa de IPC: 4% - 3,5% = 0,5%

15.23 Bono anual por beneficios no consolidado.

A partir del año 2025 se acuerda el abono de una paga extraordinaria anual equivalente al porcentaje que corresponda según la siguiente escala sobre todos los conceptos económicos devengados según anexo A del convenio Colectivo de pilotos (incluyendo bono trimestral y bono de productividad) percibidos en el año anterior, tras haber aplicado la revisión salarial consolidada recogida en el punto cuarto del presente documento.

En marzo de cada año, siendo 2026 el primer año, se procederá en su caso, al pago del bono anual por beneficios de acuerdo con el margen operativo antes de partidas excepcionales el cual se define como el porcentaje entre el beneficio de las operaciones antes de partidas excepcionales y el total de ingresos antes de partidas excepcionales (Margen EBIT) (referencia documentación oficial de resultados anuales de IAG del ejercicio anual) conforme a la siguiente tabla:

Margen EBIT	Bono anual
MEBIT ≤ 7%	0,0%
7% < MEBIT < 10%	1,5%

Margen EBIT	Bono anual
$10\% \leq \text{MEBIT} < 12\%$	2,0%
$12\% \leq \text{MEBIT} < 16\%$	(MEBIT - 10%)
$\geq 16\% \text{ MEBIT}$	6,0%

Para una mejor comprensión de la tabla anterior y del devengo de bono anual por beneficios, se detalla el funcionamiento:

- Si el Margen EBIT es menor o igual a 7%, no se devengará bono anual por beneficios.
- Si el Margen EBIT es mayor a 7% y menor a un 10%, se devengará un bono anual por beneficios del 1,5%.
- Si el Margen EBIT es igual o mayor a 10% y menor a un 12%, se devengará un bono anual por beneficios del 2%.
- Si el Margen EBIT es igual o mayor a 12% y menor a 16%, se devengará un bono anual por beneficios del porcentaje resultante de restar al Margen EBIT obtenido un 10%. Así, por ejemplo, si el MEBIT es de 14,5%, la cuantía del bono anual por beneficios será equivalente al 4,5% ($14,5\% - 10\% = 4,5\%$).
- Si el Margen EBIT es igual o mayor a 16%, se devengará un bono anual por beneficios del 6%.

15.24 Bono no consolidable excepcional.

Se establece un bono excepcional del 6% de los conceptos fijos y variables del anexo A (incluyendo bono trimestral y bono de productividad) percibidos en el año 2024, tras haber aplicado la revisión salarial del III convenio.

El abono se realizará en dos partes:

1. Noviembre 2024: 6% de los conceptos fijos y variables del anexo A (incluyendo bono trimestral y bono de productividad) percibidos desde enero a septiembre de 2024.
2. Febrero 2025: 6% de los conceptos fijos y variables del anexo A (incluyendo bono trimestral y bono de productividad) percibidos desde octubre a diciembre de 2024, así como el 6% del retroactivo correspondiente de aplicar el IPC de los conceptos fijos y variables del anexo A (incluyendo bono trimestral y bono de productividad) percibidos desde enero a diciembre de 2024.

CAPÍTULO XVI

16. Beneficios sociales

16.1 Bolsa de Beneficios y aportaciones a Sistemas de Previsión Social.

16.1.1 Bolsa de Beneficios.

La Compañía contratará y asumirá el coste de los siguientes beneficios sociales: Seguro de Pérdida de Licencia, Cuota COPAC, Seguro de vida, Seguro Médico y Plan de Pensiones hasta el importe máximo anual que se especifica en el anexo A según especialidad.

Se establece un principio de libertad de elección dentro del paquete ofrecido por la Compañía, por lo que el Piloto podrá decidir si la cuantía que le corresponde se dedica a uno o varios beneficios de entre los ofrecidos.

Para los productos contratados por la Compañía, se efectuará el pago directo por parte de la Entidad, con cargo a la cantidad límite anual anteriormente definida, con la imputación fiscal que pudiera corresponder de acuerdo con las características de cada producto.

El piloto que se jubile tendrá la posibilidad de transferir la póliza de asistencia médica, siempre que la tuviera contratada en el momento de su jubilación, a otra póliza a su cargo, de la misma aseguradora sin carencias ni preexistencias.

16.1.2 Aportaciones a Sistemas de Previsión Social.

Con carácter anual para cada ejercicio fiscal, la Compañía y a su único cargo, realizará aportaciones individuales y nominativas a cada uno de los pilotos según la acumulación de años completos trabajados en la Compañía, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Años acumulados	Importe euros
0	0
1	0
2	0
3	0
4	750
5	750
6	1.000
7	1.000
8	1.650
9	2.100
10	2.500
11	3.100
12	3.100
13	3.250
14	3.500
15	4.000
16	5.700
17	6.400
18	7.000
19	7.500
> 20	8.000

Las aportaciones se realizarán en diciembre de cada año, según los años completos de servicio en Vueling que cada piloto haya alcanzado hasta el 31 de diciembre de dicho año, a no ser que haya causado baja en la Compañía, por extinción de contrato, baja voluntaria o excedencia voluntaria o forzosa, con anterioridad al cierre del ejercicio, en cuyo caso la aportación anual se calculará con los años completos hasta el momento de su baja.

Para devengar el derecho a la aportación anual el piloto deberá haber mantenido contrato español durante algún periodo de ese año. El importe así calculado se prorrateará en función de los días en los que haya prestado servicio con contrato español durante el año.

Por ejemplo, si un piloto ha ingresado en la Compañía en septiembre de 2016, y a 31 de diciembre de 2020 tiene contrato español, en diciembre de 2020 se realizará una

aportación de 750 euros, al haber completado en septiembre de 2020, cuatro años de servicio con contrato español en la Compañía.

Si ese piloto ingresó en septiembre de 2016 en España, pero desde el 1 de julio de 2020 tiene contrato en Italia, a 31 de diciembre de 2020 se aportará la parte proporcional de 750 euros, en este caso el 50% (375 euros).

Si ese piloto ingresó en septiembre de 2016 en Italia, pero desde el 1 de julio de 2020 tiene contrato en España, a 31 de diciembre de 2020 se aportará la parte proporcional de 750 euros, en este caso el 50% (375 euros).

Se acuerda una contribución adicional a la ya descrita en este artículo para aquellos pilotos que superen las 380 horas de actividad realizadas entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive):

- De 380 a 409 horas de actividad se hará una contribución extraordinaria de 400 euros para Primeros pilotos y de 200 euros para segundos pilotos.

- Desde 410 a 439 horas de actividad se hará una contribución extraordinaria de 600 euros para primeros pilotos y de 300 euros para segundos pilotos.

- Desde 440 horas de actividad se hará una contribución extraordinaria de 800 euros para primeros pilotos y de 400 euros para segundos pilotos.

Esta aportación se hará durante el año en el que se realizan.

En caso de exceder el importe máximo de aportaciones por parte de la empresa al finalizar el año, se ingresará el exceso en la nómina del mes de enero del siguiente año.

El número de horas de actividad definido no estará sujeto a ningún prorrateo.

16.2 Retribución flexible.

La Compañía establecerá un sistema de retribución flexible hasta un porcentaje o cuantía máxima sobre el salario bruto anual, a efectos de que el colectivo de pilotos pueda optimizar la fiscalidad de su salario, permitiendo un mayor nivel adquisitivo del colectivo.

Dentro del plan de retribución flexible y durante el año 2025, se implementará un plan de compra voluntaria de acciones de IAG para los pilotos mediante parte de su salario bruto, que se deducirá de su nómina. Esto le permitirá beneficiarse de la ventaja fiscal que la actual legislación ofrece. El plan de compra estará disponible para su uso en el año 2025. En caso de que no se implemente el plan de acciones en el año 2025, la compañía usará un sistema alternativo para hacer efectivo el beneficio.

El porcentaje de cuantía anual del salario asignable a dicha retribución flexible será el límite legal aplicable cada anualidad.

16.3 Complementos en situación de Incapacidad Temporal.

16.3.1 Incapacidad Temporal (IT) derivados de contingencias profesionales.

Para aquellos procesos de Incapacidad Temporal (IT) derivados de contingencias profesionales, el trabajador percibirá, a cargo exclusivo de la Compañía, un complemento a su prestación de Seguridad Social que le garantice la percepción del 100% de su salario fijo, con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias y Plus de Responsabilidad de Comandante, en su caso, durante todo el tiempo que dure el proceso de IT.

16.3.2 Incapacidad Temporal (IT) derivados de contingencias comunes.

En los procesos de Incapacidad Temporal (IT) derivados de contingencias comunes, el trabajador percibirá, a cargo exclusivo de la Compañía, un complemento de su prestación de la Seguridad Social que le garantice la percepción del 100% de su salario fijo a partir del primer día del periodo de IT y durante el tiempo que dure este proceso de IT, hasta un máximo de doce meses. El complemento de los tres primeros días de proceso de IT se abonará hasta el límite de doce días anuales. A partir de ese momento,

se complementará exclusivamente a partir del cuarto día del proceso o procesos siguientes.

En los dos casos anteriores, la Compañía contratará un seguro en virtud del cual el trabajador percibirá a partir del decimosexto (16) de la baja de IT, un complemento diario de 42,36 euros para segundos pilotos y 90,53 euros para primeros pilotos, con el fin de compensar la pérdida de retribución variable.

Dichas cuantías sólo se devengarán si el piloto acredita como mínimo un año de servicio activo en la empresa. En caso de llevar menos de un año, sea por nueva contratación o por reincorporación de excedencia, el citado importe será abonado en la nómina en la que el piloto cumpla un año de servicio activo.

A todos los efectos y para que las fechas de ausencia derivada de causa médica (IT) se entiendan suficientemente justificadas, siempre que conste el parte de baja, confirmación y alta, expedidos por el correspondiente facultativo en la Seguridad Social, que justifiquen desde el primer día de ausencia por IT hasta el último.

16.4 Complementos durante la situación de suspensión de contrato por permiso por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

Una vez reconocida a la trabajadora la prestación de Seguridad Social correspondiente, la trabajadora percibirá, a cargo exclusivo de la Compañía, un complemento a su prestación de Seguridad Social que le garantice la percepción del 100% de su salario base, con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias y Plus de Responsabilidad de Comandancia, en su caso, y el 100% de la media de su flota y especialidad.

16.5 Complementos durante la situación de suspensión de contrato por descanso por permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Una vez reconocida al trabajador la prestación de Seguridad Social correspondiente, el trabajador percibirá, a cargo exclusivo de la Compañía, un complemento a su prestación de Seguridad Social que le garantice la percepción del 100% de su salario base, con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias y Plus de Responsabilidad de Comandancia, en su caso, y el 100% de la media de su flota y especialidad. El disfrute de esta suspensión se regirá por lo establecido en el artículo 5.21.

16.6 Pérdida de licencia.

Los pilotos, con una antigüedad mínima de cinco años como piloto de Vueling, que pierdan definitiva o temporalmente su licencia comercial por motivos médicos, una vez hayan agotado las prestaciones por I.T., pasarán a prestar servicios en tierra, en el puesto más idóneo a sus aptitudes técnicas entre las vacantes existentes en la Compañía de las posiciones que se pactarán entre Compañía y Sección Sindical. Por ejemplo:

- GRI.
- TRI/SFI y TRE/SFE.
- LCC.
- Jefe de Día.
- Jefe de Base.
- Oficina Técnica y Flota.
- Seguridad en Vuelo.
- Apoyo a Departamentos (OPS Tierra, OPS Vuelo, RRHH, Mantenimiento, Calidad, IOSA, etc).
- Cualquier otra posición que sea consensuada por las partes.

Se creará una Comisión paritaria (Compañía y Sección Sindical) que analizará la aptitud técnica del piloto para ocupar las vacantes que se puedan ofrecer. Dicha Comisión podrá decidir que no existe posición adecuada a la aptitud técnica del piloto.

La Compañía, siempre que el informe de la Comisión sea favorable, y en función del perfil técnico del piloto, definirá si ocupa una posición cerrada o será polivalente para varias de ellas.

El piloto vendrá obligado, en ambos casos (perdida temporal y pérdida definitiva), a suscribir una novación contractual, por la que sus condiciones salariales dejarán de establecerse por el convenio Colectivo y pasarán a ser el 60% de los conceptos fijos de su nivel salarial en el momento de la pérdida de licencia, sin posibilidad de revisión, más la retribución variable que se establezca para la posición que ocupe. En el caso de que el cese definitivo en vuelo se deba a un accidente de trabajo o enfermedad profesional, los conceptos fijos serán del 100% en vez del 60%.

En las pérdidas temporales, en el momento que cesen las causas que dieron lugar al cambio de puesto de trabajo finalizará la novación contractual y el piloto volverá a reintegrarse al servicio activo en vuelo, recuperando las condiciones establecidas en este convenio.

Sin perjuicio de todo lo anterior, en caso de que el piloto no esté interesado en la novación o cuando la Comisión determine que no existe posición adecuada a la aptitud técnica del piloto, éste podrá discrecionalmente optar entre permanecer en plantilla durante un periodo máximo de un año desde la fecha de la pérdida de licencia, manteniendo su retribución por los conceptos de salario base, con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias, y Plus de Responsabilidad de Comandante, en su caso, extinguiéndose su contrato a la finalización del año sin derecho a indemnización alguna, o extinguir la relación laboral por ineptitud sobrevenida, percibiendo la indemnización que se establezca en la legislación vigente que, en todo caso, no será inferior a un año de salario.

Asimismo, en el supuesto que a un piloto le sea reconocida una incapacidad permanente total para la profesión habitual, se extinguirá su contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida, percibiendo la indemnización que se establezca en la legislación vigente que, en todo caso, no será inferior a un año de salario.

16.7 Rescisión especial.

Los pilotos podrán acogerse a la rescisión incentivada de su contrato siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 60 años y menor de 65 años.
- Antigüedad mínima de veinte años como piloto en la Compañía.
- Haber prestado servicio activo como Piloto los últimos cinco años antes de la rescisión.
- En el caso de los Primeros Pilotos, estar asignados a los niveles 1C o 1B.
- En el caso de los Segundos Pilotos, estar asignado al nivel 1B.

El preaviso mínimo para solicitar y poder disfrutar de la rescisión especial será de 3 meses a la fecha de extinción. Si el piloto desea extinguir su contrato durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre, el preaviso deberá ser de 6 meses.

En la fecha comunicada, el piloto causará baja en la Compañía y se le abonarán las siguientes cantidades anuales (o proporción) por el tiempo que le falte hasta los 65 años, en un único pago en su liquidación o la parte correspondiente a cada año en el mes de enero de cada uno de los años, a su elección:

Primer Piloto, nivel 1C: 24.000, euros/año.

Primer Piloto, Nivel 1B: 18.000,00 euros/año.

Segundo Piloto, Nivel 1B: 10.000,00 euros/año.

Estos importes se incluirán en el anexo A del convenio.

Por ejemplo, un piloto nivel 1C que solicita la rescisión especial con efecto a los 62 años y 6 meses cobrará 2 años completos, y la parte proporcional del primer año (6 meses) de 24.000 euros, que, de elegir la primera opción le serán abonados junto con su liquidación por un total de 60.000 euros, y si elige la segunda opción, cobrará la parte proporcional del primer año junto con la liquidación (12.000 euros), y en los siguientes dos años, en el mes de enero, 24.000 euros cada año.

Los pilotos que se acojan a este modelo de rescisión disfrutarán de los beneficios de billetes por jubilación y otras condiciones, artículo 17.2.4 del convenio.

CAPÍTULO XVII

17. Política de billetes

17.1 Beneficios de vuelo.

El beneficio social de billetes de avión gratuitos o a precio reducido será de aplicación a todos los pilotos de la compañía y sus beneficiarios en las modalidades y condiciones contenidas en el presente capítulo.

Se entenderá por billete el emitido para una sola persona, para un solo trayecto y en un solo sentido, ida o vuelta, así, por ejemplo, si se realiza un viaje haciendo escala en un punto intermedio se computará como dos billetes.

Todos los billetes serán nominativos, no estando permitidos los cambios de pasajeros, de destino, ni de fecha de vuelo.

El cómputo de billetes se actualizará cada año a partir del uno de enero y no será posible acumular billetes no utilizados para el año siguiente. Todas las reservas solicitadas durante el año se podrán consumir hasta el 31 de enero del año siguiente.

El uso incorrecto de los Beneficios de Vuelos y/o el comportamiento inadecuado ante los agentes de los aeropuertos podrán dar lugar a la retirada del beneficio por un periodo de hasta 5 años.

17.2 Billetes.

Los pilotos y sus beneficiarios tendrán derecho a disfrutar de los siguientes tipos de billetes para vuelos de Vueling:

17.2.1 Billetes stand-by prioritario.

Los pilotos y sus beneficiarios tendrán derecho a 16 billetes por año.

Estos billetes tendrán prioridad a embarcar sobre el resto de los stand-by de cualquier tipo.

La Compañía reservará en la medida de lo posible un número de plazas para stand-by prioritario dependiendo del destino y temporada. No obstante, en periodos de temporada alta, por ejemplo, Navidad, Semana Santa y verano en general no será posible disfrutar este beneficio.

Estos billetes permiten añadir un animal de compañía por cada reserva acorde a la política de Vueling sin coste alguno.

Así mismo se podrán facturar dos maletas de 25 kg, una de ellas podrá ser un equipaje especial (equipaje especial según página web de la compañía) sin coste alguno. También incluirá una maleta de cabina.

El pago de las tasas será siempre a cargo del empleado.

17.2.2 Billetes stand-by.

Cada Piloto tendrá acceso a un número ilimitado de billetes por año, para él y sus beneficiarios y 24 billetes stand-by de libre disposición.

La Compañía se reserva el derecho de limitar días y vuelos según disponibilidad, con el objetivo de equilibrar este beneficio con las oportunidades reales de venta de billetes.

Estos billetes permiten añadir un animal de compañía por cada reserva acorde a la política de Vueling sin coste alguno.

Así mismo se podrán facturar dos maletas de 25 kg, una de ellas podrá ser un equipaje especial (equipaje especial según página web de la compañía) sin coste alguno. También incluirá una maleta de cabina.

El pago de las tasas será siempre a cargo del empleado.

17.2.3 Beneficiarios y su designación.

Los beneficiarios de los billetes, tanto billetes stand-by prioritario como stand-by, deberán ser declarados cada año a través de la plataforma correspondiente, y sólo se permitirá un máximo de 8 beneficiarios por año. La modificación de los beneficiarios se realizará acorde a la política de beneficios de vuelo de Vueling.

17.2.4 Jubilación y otras condiciones.

Aquellos pilotos que cesen en la Compañía por jubilación, acreditando un mínimo de diez años de antigüedad en la compañía, tendrán derecho a disfrutar de billetes stand-by nominativos para su uso, para su cónyuge y para sus hijos desde la fecha de su jubilación en las mismas condiciones de los pilotos en activo. En el caso de los hijos, estos perderán los derechos cumplidos los 30 años.

Aquellos pilotos que cesen en la Compañía por una pérdida de licencia, acreditando un mínimo de diez años de antigüedad en la Compañía, tendrán derecho a disfrutar de billetes stand-by nominativos para su uso, para su cónyuge y para sus hijos desde la fecha de su baja en la empresa, en las mismas condiciones de los pilotos en activo. En el caso de los hijos, estos perderán los derechos cumplidos los 30 años.

17.2.5 Beneficiarios en caso de fallecimiento.

En caso de fallecimiento del piloto, los hijos y el cónyuge superviviente, si estuvieran incluidos como beneficiarios de billetes del piloto fallecido, mantendrán los beneficios que tuvieran en el momento del fallecimiento. En el caso de los hijos, estos perderán los derechos cumplidos los 30 años.

17.3 Billetes con reserva de asiento.

Los pilotos, con una antigüedad mínima de 1 año efectivo de servicio, que estén activos en la compañía disfrutarán de la posibilidad de reservar 4 billetes con plaza reservada para cada uno de los siguientes beneficiarios no intercambiables entre ellos:

- El piloto.
- Cada uno de los hijos, incluidos en la lista de los beneficiarios del piloto.
- Un beneficiario de libre designación de la lista de los beneficiarios del piloto.

A tales efectos, habrá 10 plazas por vuelo bloqueadas para pilotos hasta 30 días antes de la fecha del vuelo, momento en el que se abrirán a la venta, y el piloto únicamente podrá reservarlos si siguen disponibles. Estos billetes podrán ser cancelados únicamente por motivos de causa mayor justificados.

Así mismo se podrán facturar dos maletas de 25 kg, una de ellas podrá ser un equipaje especial (equipaje especial según página web de la compañía) sin coste alguno. También incluirá una maleta de cabina.

Al igual que el resto de los beneficios de vuelo, solo pueden destinarse al uso y beneficio del piloto, no pudiendo intercambiarse por otros servicios, ni ser vendidos.

Estos billetes permiten añadir un animal de compañía por cada reserva acorde a la política de Vueling sin coste alguno, aunque tendrá preferencia el pasajero, no pudiendo viajar el animal de compañía si estuviese el número de plazas a este efecto completo.

17.4 Tratamiento fiscal.

El disfrute de los beneficios de vuelo constituyen una retribución en especie y por lo tanto se practicarán las retenciones correspondientes.

17.5 Responsabilidades.

Los pilotos y sus beneficiarios, durante toda la operación de aceptación en tierra, como a bordo, deben tener un comportamiento adecuado y observar la máxima consideración con los pasajeros. Si por motivos operacionales y/o comerciales fuese necesario proceder al desembarco del pasajero, éste deberá adherirse a la petición sin crear dificultades.

Todos los pilotos se harán responsables de comunicar las condiciones de las reservas y de sus peculiaridades a las personas que hagan uso de sus billetes y responderán personalmente ante la compañía de las incidencias provocadas tanto por él como por sus beneficiarios.

17.6 Acuerdos con otras compañías.

La compañía se compromete a intentar mantener los acuerdos que hay a la fecha de firma del presente convenio con otras compañías y a seguir negociando nuevos acuerdos con otras compañías para poder disfrutar de descuentos especiales en billetes.

CAPÍTULO XVIII

18. *Medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI*

18.1 Preámbulo y declaración de principios.

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

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

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, la Compañía y la representación legal del colectivo de Pilotos se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno.

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

18.2 Igualdad de trato y no discriminación.

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

18.3 Acceso al empleo.

Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo, evitando sesgos.

18.4 Clasificación y promoción profesional.

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

18.5 Formación, sensibilización y lenguaje.

La Compañía ofrecerá formación dirigida a las personas trabajadoras con el siguiente contenido:

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

18.6 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

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

18.7 Permisos y beneficios sociales.

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

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

18.8 Protocolo frente al acoso laboral y discriminatorio por orientación e identidad sexual o expresión de género.

Vueling AIRLINES, SA cuenta con el Protocolo de detección, prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, y ante el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual o expresión de género, y frente el acoso y la violencia con las personas LGTBI negociado y acordado en el seno del Plan de Igualdad de la Empresa.

CAPÍTULO XIX

19. Seguimiento de los datos de vuelo (*flight data monitoring*)

Se atenderá a lo establecido en el protocolo FDM pactado entre la Compañía y la Sección Sindical SEPLA.

Con el fin de no perjudicar económicamente a ningún tripulante debido a este protocolo, siempre que sea requerida la presencia del piloto, se intentará en lo posible programar todas las reuniones requeridas por la Compañía en programación no publicada. En caso de tener que desprogramar un vuelo, siempre que no sea preciso desprogramar al piloto por motivos de seguridad, se le pagará el importe de oficina establecido en el anexo A.

CAPÍTULO XX

20. Web de transparencia

Se establece el compromiso de crear una web de transparencia que estará en constante evolución, dónde se mostrará información que sea de interés del piloto, incluyendo, a partir de marzo de 2026 datos relativos a la programación, tales como los porcentajes de asignación de preferencias, el equilibrio y el reparto de horas, rotaciones, listado de puntos de destacamento estándar, listado de asignaciones de destacamentos operativos, segundas residencias, etc.

Disposición adicional primera.

El Convenio Colectivo sustituye en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier condición acordada colectivamente, sea por acuerdo o por decisión unilateral de la Compañía existente con anterioridad al mismo.

Al mismo tiempo, expresamente se establece que las tablas salariales y los capítulos en materia de retribuciones sustituyen el sistema retributivo anterior, así como expectativas de promoción económicas individuales.

- Anexo A. Tablas Salariales.
- Anexo B. Sistema de pujas para días libres.

Disposición adicional segunda.

En caso de que el Acuerdo Transnacional pierda su vigencia, el contenido del mismo se entenderá aplicable exclusivamente a los pilotos regulados en este Convenio Colectivo, y mantendrá su plena vigencia para dicho colectivo, sin necesidad de modificar ni renegociar sus términos.

Disposición transitoria.

El requisito de permanencia en el nivel para los pilotos con contrato en vigor con la compañía a la fecha de la firma del presente Acuerdo, en cualquiera de sus bases incluidas las extranjeras, cuando pasen a ocupar vacante en España, ya estén en activo o suspensión por cualquier motivo (excedencia, incapacidad temporal, etc.) será el establecido inicialmente en el III convenio, incluyendo la progresión a primer piloto de los segundos con contrato en vigor a la firma de este Acuerdo, no siendo de aplicación el nuevo sistema consignado en el artículo 4.8.

ANEXO A

Tablas salariales

Comandantes	Salario base		Pagas extras pro.		Plus resp. comandante		Total bruto fijo		Paga prod. trimestral	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Trimestral
NIVEL 1C	121.530,51	10.127,54	23.513,76	1.959,48	19.552,05	1.629,34	164.596,32	13.716,36	4.120,96	1.030,24
NIVEL 1B	115.535,70	9.627,97	22.514,62	1.876,22	19.552,05	1.629,34	157.602,37	13.133,53	3.933,65	983,41
NIVEL 1A	109.541,91	9.128,49	21.515,66	1.792,97	19.552,05	1.629,34	150.609,62	12.550,80	3.746,33	936,58
NIVEL 1	104.570,78	8.714,23	20.687,14	1.723,93	19.552,05	1.629,34	144.809,97	12.067,50	3.591,23	897,81
NIVEL 2	90.737,31	7.561,44	18.381,56	1.531,80	19.552,05	1.629,34	128.670,92	10.722,58	3.159,33	789,83
NIVEL 3	78.399,99	6.533,33	16.325,34	1.360,45	19.552,05	1.629,34	114.277,38	9.523,12	3.730,82	932,70
NIVEL 4	64.698,44	5.391,54	14.041,75	1.170,15	19.552,05	1.629,34	98.292,24	8.191,02	3.980,18	995,04

Copilotos	Salario base		Pagas extras pro.		Total bruto fijo		Paga prod. trimestral	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Trimestral
NIVEL 1B	70.466,11	5.872,18	11.744,35	978,70	82.210,47	6.850,87	4.472,93	1.118,23
NIVEL 1A	67.728,46	5.644,04	11.288,08	940,67	79.016,54	6.584,71	4.268,91	1.067,23
NIVEL 1	63.455,81	5.287,98	10.575,97	881,33	74.031,77	6.169,31	4.066,08	1.016,52
NIVEL 2	57.366,91	4.780,58	9.561,15	796,76	66.928,07	5.577,34	3.613,90	903,47
NIVEL 3	50.363,76	4.196,98	8.393,96	699,50	58.757,73	4.896,48	2.942,18	735,55
NIVEL 4	44.876,19	3.739,68	7.479,37	623,28	52.355,56	4.362,96	2.382,62	595,65
NIVEL 5	32.341,50	2.695,12	5.390,25	449,19	37.731,75	3.144,31	1.512,85	378,21
NIVEL 6	15.340,86	1.278,41	2.556,81	213,07	17.897,67	1.491,47	1.139,41	284,85

Concepto	Comandantes	Copilotos	Copilotos Nivel 6
Plus Patrón libre (importe mensual).	497,12	248,56	248,56

Retribuciones de cantidad variable

Concepto	Comandantes	Copilotos	Copilotos Nivel 6
Plus horas de vuelo.	38,18	10,74	10,74
Bono productividad (>700h corregido por PT).	47,72	17,30	17,30
Horas nocturnas.	42,95	12,08	12,08
Horas posicionales.	28,63	8,05	8,05
Venta día libre (Estacionalidad).	896,22	672,17	672,17
Flexiworking.	750,09	500,06	500,06
Imaginaria estándar (€/día).	140,17	140,17	70,08

Concepto	Comandantes	Copilotos	Copilotos Nivel 6
Plus de formación y actividad en oficinas (€/día).	115,67	115,67	115,67
Plus compensación variables Vacaciones (€/día).	117,03	77,57	38,78
Formación On-line (€/hora).	12,00	12,00	12,00
Sparring.	68,04	68,04	68,04

Plus Invasión del día libre

Concepto	Comandantes	Copilotos	Copilotos Nivel 6
De las 00:00h a las 00:59h.	84,33	42,57	42,57
De la 01:00h a la 01:59h.	233,47	149,95	149,95
De 02:00h en adelante.	531,74	293,12	293,12

Cambios de servicio en programación

Concepto	Comandantes	Copilotos	Copilotos Nivel 6
Del 3.º al 10.º cambio.	47,72	47,72	47,72
Del 11.º en adelante.	71,59	71,59	71,59

Retribuciones variables dependientes de cargos

Concepto	Comandantes	Copilotos	Copilotos Nivel 6
Type Rating Examiner -TRE (€/simulador).	898,17		
Type Rating Instructor -TRI (€/simulador).	778,42		
Line Supervision Captain - LSC (€/hora instrucción).	50,01		
Line Check Captain - LCC (€/hora instrucción).	50,01		
Instrucción en tierra (€/día instrucción).	204,13	156,50	156,50
Plus Jefe día.	601,32		
Plus Jefe día festivo.	901,98		

Compensaciones

Concepto	Comandantes/Copilotos		
	Importe	Exento	T/C
Dieta Nacional (€/día).	65,32	36,06	29,26
Dieta Internacional (€/día).	115,67	66,11	49,56

Concepto	Comandantes/Copilotos		
	Importe	Exento	T/C
Dieta Nacional con pernocta (€/día).	99,34	53,34	46,00
Dieta Internacional con pernocta (€/día).	149,70	91,35	58,35

Concepto	Comandantes	Copilotos	Copilotos Nivel 6
Bolsa de beneficios.	2.717,97	2.275,40	2.275,40

Gastos alojamiento y manutención

Destacamento forzoso hasta 6 meses.	96,21/día
-------------------------------------	-----------

Indemnización por cambio de base forzoso artículo 7.6.2.2.2.2. a partir de 01/11/2024

A partir del tercer año basado.	1.250,15
A partir del cuarto año basado.	2.500,29

Indemnización por cambio de base forzoso artículo 7.6.2.2.2.2. anterior a 01/11/2024 y Barcelona

Desde el cambio de base.	2.500,29
--------------------------	----------

Rescisión Especial

Primer piloto Nivel 1C.	24.672,00/año
Primer piloto Nivel 1B.	18.504,00/año
Segundo piloto Nivel 1B.	10.280,00/año

ANEXO B

Procedimiento de solicitud y asignación de días libres

Con el fin de realizar un reparto equitativo de los días libres programados a elección del tripulante se establece el siguiente procedimiento:

Publicación de slots de días libres:

El sistema de pujas estará disponible para los próximos 12 meses. El tripulante podrá realizar la puja para cualquier día de ese periodo salvo los XOFF.

El día 5 de dos meses previos al mes de asignación, la Compañía publicará el mes completo la disponibilidad de días libres por base y especialidad.

Se ofertará un mínimo de un día libre por base y especialidad por cada día de calendario.

Cálculo de slots disponibles por día:

La distribución diaria de slots se realizará siguiendo un criterio que priorice la estabilidad en la planificación mensual. Para ello la fórmula devolverá un mayor número

de slots los días en los que haya mayor disponibilidad y se reducirá, respetando los mínimos establecidos como garantizados por día, en los días con menor disponibilidad.

El objetivo de esta lógica es lograr una distribución mensual lo más equilibrada posible, evitando concentraciones de días libres en momentos de alta demanda operativa.

El cálculo de los slots de los días libres disponibles en el mes para pujar por los pilotos (SROF) se realizará por base y especialidad de acuerdo a la siguiente fórmula:

El resultado redondeado hacia arriba al entero más cercano del sesenta por ciento del Número de pilotos en patrón libre multiplicado por ocho dividido por los días del mes.

Este resultado redondeado será multiplicado por el número de días del mes para obtener el número total de slots disponibles para los pilotos al mes.

$$SLOTS \text{ en mes} = \text{Redondeado al alza de} \left(60\% * \frac{\text{Pilotos por especialidad y base en patrón libre} * 8}{\text{Días mes}} \right) * \text{Días mes}$$

La distribución del número de slots resultante estará basada en las siguientes métricas:

- Bases que no sean Barcelona:
 - Promedio de Slots por día = Total SROF/Días del mes.
 - Máximo de Slots por día = Promedio de Slots × 200%.
 - Mínimo de Slots por día = Promedio de Slots × 50%.
 - Se garantizará un mínimo de slots basado en la siguiente tabla, que será de aplicación si la fórmula de slots mínimos arroja un resultado inferior en alguno de los días.

Slots mínimos

FTE	Slots
0 - 9,9	1
10 - 19,9	2
20 - 29,9	3
30 - 39,9	4
40 - 49,9	5

- A estos efectos se considerará FTE la diferencia entre:
 - ☐ el total de número de pilotos de la base por especialidad y
 - ☐ la suma del número días de reducción de jornada más las no disponibilidades de la base dividido entre los días del mes.

$$FTE = \text{Número de pilotos de la base por especialidad} - \frac{(\text{Días de PT} + \text{No disponibilidades})}{\text{días mes}}$$

- Base Barcelona:
 - Promedio de Slots por día = Total SROF/ Días del mes.
 - Máximo de Slots por día = Promedio de Slots × 200%.
 - Mínimo de Slots por día = Promedio de Slots × % mínimo aplicable.
 - % mínimo aplicable: Se obtiene de la interpolación de la siguiente tabla. El porcentaje de aplicación para el cálculo de slots mínimos (% mínimo aplicable) será determinado en función de la diferencia porcentual entre el día con mayor cantidad de

preasignaciones y vuelos y el día con menor cantidad de preasignaciones y vuelos del mes correspondiente.

Slots mínimos en Barcelona

Diferencia max/min	% mínimo aplicable
≤100%	80%
110%	72%
120%	64%
130%	56%
140%	48%
≥150%	40%

○ A estos efectos, se considerarán preasignaciones todos aquellos códigos asignados en la programación en el momento del cálculo que quiten disponibilidad excluyendo actividades de vuelos, cursos online, competencia lingüística y certificado médico para la renovación de licencia.

Las partes darán seguimiento mensual al resultado arrojado por las fórmulas de este apartado con el compromiso de hallar el mejor equilibrio posible entre las necesidades de ambas partes en la distribución de los slots.

Concretamente, se definirá la aplicación de un ajuste específico para los fines de semana en los que no se prevea una falta de disponibilidad de recursos respecto a la media mensual. Este ajuste consistirá en comparar el volumen previsto de actividad el fin de semana en cuestión con la media mensual, y en función de la diferencia, se aplicará un incremento en la asignación de slots.

Reglas del sistema de pujas:

– Todos los tripulantes dispondrán de 120 créditos anuales, o la parte proporcional desde el primer mes que puedan realizar la puja, por ejemplo, si pueden realizar la puja para el mes de mayo se le asignarán 80 créditos. Los créditos no utilizados al final de cada año no son acumulables para el año siguiente.

– Los tripulantes podrán pujar de la siguiente forma en función de su patrón:

- Patrón Libre.

- Podrán pujar por ocho días del mes o la parte proporcional por aplicación de la tabla recogida en este anexo.

- Patrón Fijo.

- Podrán pujar por cuatro días del mes o la parte proporcional por aplicación de la tabla recogida en este anexo, con un máximo de doce días en el año.

- Se descontarán 12 créditos por cada punto de puja.

– Los puntos pujados en el mes serán prorrateados por la reducción de jornada que esté disfrutando el tripulante en ese periodo. Por ejemplo: el tripulante, con patrón libre, puja con 5 puntos en el mes de marzo en el cual está disfrutando de una reducción de jornada del 22%, en la página de pujas aparecerán los 5 puntos y le restarán del crédito anual remanente el equivalente a $5/(1-22\%) = 6,41$ créditos.

– Se podrá pujar por un día, sin asignar puntos al mismo.

– Si existiese una preasignación para el día libre por el que se puja, dicha preasignación no impedirá la puja.

- Si el tripulante activa una puja por un día por un valor determinado, no podrá desactivarla hasta que otro tripulante haya igualado o superado en puntos la puja activa por ese día.
- La puja activada con puntos no podrá desactivarse y activarse de nuevo con un número menor de puntos.
- En cumplimiento de lo establecido en el artículo 12.2, en los meses de diciembre y enero se reducirá el máximo de días disponibles para pujar (ROFF) en el mismo número de días asignados en el mes como XOFF, y no se podrá pujar por los siguientes días: 23, 24, 25, 26, 30 y 31 de diciembre y 1, 2, 4, 5, 6 y 7 de enero.
- En el periodo del día 5 de dos meses previos al mes de disfrute hasta el cierre de la puja, en el caso de que la puja realizada sea la de mayor puntuación no podrá ser retirada hasta que deje de cumplirse dicha condición.
- Los tripulantes podrán pujar por el disfrute de los días libres, hasta una hora aleatoria entre las 12:00 de la tarde del día 10 hasta las 10:00 de la mañana del día 11 de dos meses previos al mes en que quieran disfrutar los días. Ej. Si se solicitan días para el mes de octubre, el plazo de solicitud se cerrará aleatoriamente entre las 12:00 pm del 10 y las 10:00 am del 11 de agosto.
- La herramienta utilizada para solicitar días libres será la web corporativa del tripulante Vueling crew. No se aceptarán solicitudes fuera de este canal salvo fallo de la web de solicitud de días libres que deberá ser notificada a helpdesk antes de la finalización del plazo de solicitud.
- No se garantizan las pujas ganadas para el primer mes de cambio de base o destacamento o cambio de especialidad, no obstante, se intentarán mantener a todos los efectos. En caso de no poder asignar los días pujados por este motivo, no contabilizarán los puntos pujados por ello para el descuento correspondiente de créditos.

Modelos de puja:

- Se establecen dos modelos de puja de los cuales el tripulante podrá optar y cambiar en cualquier momento siempre que su puja no sea la de mayor puntuación:

- Puja puntual:

- El tripulante marca el día que desea disfrutar como libre y puede asignar una cantidad de puntos.

- Puja automática:

- Esta funcionalidad permite al tripulante indicar un valor máximo de puntos por el que estaría dispuesto a pujar por un día y el sistema pujará automáticamente por él en caso de ser necesario. El sistema irá elevando la puja por sí mismo hasta el valor máximo indicado por el piloto, siempre que este disponga del saldo necesario de créditos para continuar el proceso.

- El sistema enviará un correo al piloto siempre que:

- ☐ Se haya incrementado de manera automática alguna de las pujas y/o
 - ☐ La autopuja haya sido superada por encima del valor máximo marcado por este.

Asignación de los slots de días libres:

- Se asignarán los días libres a los pilotos que hayan ofrecido más puntos, y en caso de empate se asignarán al de mejor posición en el escalafón técnico.

El sistema informático que cumpla con lo desarrollado en el presente anexo se implementará lo antes posible.

Días reducción disponibilidad	OFF Correspondientes Mensual	OFF Solicitables Pujas Patrón Libre	OFF Solicitables Pujas Patrón Fijo
0	12 – 13	8	4
1	12 – 13	8	4
2	11	7	4
3	11	7	4
4	10	7	3
5	10	7	3
6	10	7	3
7	9	6	3
8	9	6	3
9	8	5	3
10	8	5	3
11	8	5	3
12	7	5	2
13	7	5	2
14	7	5	2
15	6	4	2
16	6	4	2
17	5	3	2
18	5	3	2
19	5	3	2
20	4	3	1
21	4	3	1
22	3	2	1
23	3	2	1
24	2	1	1
25	2	1	1
26	2	1	1
27	1	1	0
28	1	1	0
29	0	0	0
30	0	0	0
31	0	0	0