

Estimados compañeros:

Como muchos de vosotros ya sabéis, se acerca el proceso electoral del SEPLA, y lamentablemente sólo se ha presentado una candidatura, nos referimos a la nuestra, liderada por José María Font y Rubén Matesanz. Esperábamos varias candidaturas, por el enriquecimiento que suponen los diferentes puntos de vista e ideas; pero desafortunadamente, esto no ha sido así, y quizás lo más preocupante es que esto sea uno de los indicadores de cómo se encuentra el colectivo en este momento (más adelante os transmitiremos nuestro punto de vista).

Con esta comunicación, queremos hacer una pequeña introducción de nuestras ideas que conforman las bases de nuestra candidatura, para ello, nos gustaría hacerlo simple y llanamente a través de varias preguntas. Esperemos que nuestro criterio e intenciones sean dignas de vuestra confianza para apoyar nuestra candidatura; pero no obstante, si no fuera así, nos alegra el simple hecho de poder dar voz a nuestra opinión y la de muchos compañeros nuestros.

- **Quiénes somos?**

Grupo de Comandantes “rasos” de la Cía. Ningún Instructor, aspecto que consideramos completamente incompatible, y más aún en esta Cía. Dos de ellos antiguos integrantes de la primera SS SEPLA VLG (José María Font y Rubén Matesanz) y mesa negociadora del Convenio I. Un integrante de la actual SS y mesa negociadora del Convenio II, otro que formó parte del Comité de Empresa SEPLA. El resto de miembros, son compañeros que han demostrado un altísimo compromiso y motivación para con el Colectivo y la Cía.

Consideramos que la conciencia de a quién se representa y dónde se encuentra la Compañía, sensibilidad hacia el colectivo, honestidad, valentía, lucha, ganas de trabajar, contundencia y humildad, son virtudes que consideramos debe ostentar un Delegado Sindical. Lo contrario ha desembocado en muchos casos en el pasado en daños irreparables tanto a nivel colectivo como corporativo en otras Cías. Analizando experiencias pasadas de otras Cías y la nuestra propia, nos gustaría cultivar estos valores y trabajar con ellos como denominador común.

A continuación os presentamos a los representantes :

Delegado Jefe	José María Font Vidal
Delegado Jefe Sustituto	Rubén Matesanz Merino
Delegado	Andrea Calcagni Bolgiani
Delegado	Jorge Fernández España
Delegado	Jaime Aulí Turner
Delegado	Juan Manuel Redondo Lafuente

Delegado	Alejandro Castro Lancharro
Suplente 1º	Antonio Fuentes Mata
Suplente 2º	Luis Ramón Gil Nogales

- **¿Cuáles son los últimos acontecimientos sindicales?**

Estamos asistiendo a un caso insólito, ya que coincidirán en el tiempo la votación para la ratificación del II Convenio con la proclamación de la nueva Sección Sindical.

Ante todo queremos poner en valor el trabajo y el esfuerzo de la actual Sección Sindical que, aunque bajo presión y con los tiempos marcados por la Compañía, han sido capaces de firmar un Convenio. Partimos de la base de que no es nada fácil.

Repasando los acontecimientos de los últimos meses nos vamos al 28 de julio, que tuvo lugar una Asamblea que, entre otras cosas, decidió votar si el colectivo aceptaba o se sentía satisfecho con la plataforma presentada por la Sección Sindical. El resultado fue un “no” rotundo por unanimidad.

Así las cosas, después de una reunión en la que participaron la Sección Sindical, algunos miembros del Comité de Empresa y los abogados del Sindicato, se decidió disolver la Sección Sindical.

No obstante, la realidad fue muy distinta pues la sensación que se percibe es que se hizo caso omiso de la voluntad del colectivo tan claramente expresada en la Asamblea, llegándose a un acuerdo con la compañía en una reunión en la que participaron miembros del Comité de Empresa, y en la que se dejan fuera “inexplicablemente” a dos delegados de la Sección Sindical.

Después de una serie de presiones por parte de la Dirección, la Sección Sindical se vuelve a sentar para terminar de negociar el convenio en los plazos marcados por la empresa.

- **¿Como hemos visto la evolución de la Cía.?**

Algunos de nosotros empezamos en los primeros meses de andadura de la Cía., una cía. innovadora de costes mega reducidos y con algunos errores propios de los comienzos pero con ingeniosa habilidad de nacer de la nada; no tiene ni Sindicato ni Convenio, pero los Directivos consiguen un ambiente laboral razonable a pesar de los bajos salarios. La Cía. crece más de lo esperado para Cías. como Iberia, la cual crea una filial, Clickair, para parar la evolución de VLG y tener una Cía. sin SS ni Convenio. Lo segundo lo consiguen, no así lo primero, por lo que después de desangrarse financieramente las dos Cías. por independiente, se fusionan. La Dirección que toma el control es la de Clickair, aunque el branding que se queda es el de Vueling. Comienza la nueva era Vueling, más grande, aunque no exenta de problemas y amenazas. La Cía. no para de tener pérdidas, fortísima competencia de JKK y RYR, record precio de petróleo, consolidación de la crisis económica española, se devuelven aviones, y lo peor de todo, despiden a Pilotos, se mantienen abismales diferencias salariales entre el

Colectivo y comienza un guerra interna entre Pilotos generada por la pasividad de la Dirección a unificar los contratos, impera la cultura del miedo y la situación internamente se empieza a hacer cuanto menos insostenible, y curiosamente parece que los Pilotos son los responsables de tal desgracia. Ante esto, y con mas miedo que vergüenza unos Pilotos “osados” crean clandestinamente reuniones para la constitución de una SS. Finalmente prospera, aunque no es reconocida por la Cía. hasta semanas más tarde. Después del reconocimiento, la Cía. como bienvenida, pone a la recién creada SS encima de la mesa el despido de 17 Pilotos y la negación a crear un Convenio. Después de semanas, acepta crear un mesa negociadora para negociar el que sería el Convenio I. Después de 13 meses de negociaciones con la Dirección liderada por el actual Presidente de IBE, no exenta de tensiones y momentos tremendamente críticos (como en el que la SS decidió suspender las negociaciones por el despido impropio de un compañero, y que finalmente fue readmitido) se presenta en Asamblea el preacuerdo de Convenio I, y es ratificado por amplia mayoría del Colectivo. Entra en vigor y durante casi un año la Comisión de Seguimiento del Convenio de la SS, denuncia un alto número de incumplimientos y la Cía. los rectifica. Vuelve a haber intentos de varios despidos de Pilotos afiliados, pero la SS consigue evitarlos. La Cía. comienza a crecer, y comienza a dar interesantes beneficios, aunque la Dirección, en una aviesa interpretación del Convenio Colectivo, utiliza el nivel 6 para crear un Programa Cadete que no merece comentario alguno. Finalmente la Dirección lo anula, tras la fuerte presión mediática de la SS. Tras 2 años de la firma del Convenio, el clima laboral es de relativa calma y motivación, aunque el Colectivo, y la SS ya ven injustificable la existencia de los niveles inferiores, y el nivel retributivo en general que, al no volarse las horas para las que estaba pensado el Convenio, era, de hecho, inferior a lo que se había pactado. Comienza una política de la SS de lucha contra tales niveles, pero lamentablemente los interlocutores de la Dirección con los que se habían negociado el Convenio, abandonan la Cía. y los nuevos no parecen entender cuales son las preocupaciones de la SS. Los Delegados Jefe, subdelegado y otro miembro de la SS, dimiten por considerar que ya tenían que dar paso a otra gente, pues el desgaste personal hasta entonces fue bastante alto. Continúan la actual SS, y hace varias meses comienzan las negociaciones del Convenio II.

- **¿Como vemos a la Cía. en este momento?**

A nivel corporativo vemos la Cía. al igual que nuestros Directivos cuando van a una junta de accionistas, es decir, con una fortaleza financiera importante, crecimiento consolidado, costes más que competitivos, bajo apalancamiento con respecto a la competencia, producto con gran permeabilidad en el mercado, indiscutibles y ventajosas sinergias por formar parte de un grupo como IAG; aunque también es cierto que vemos serias pero razonables amenazas, nos referimos al mercado tremendamente agresivo y competitivo en el que jugamos. Pero como balance, francamente una situación idílica, algo impensable hace 5 años cuando nos encontrábamos negociando el Convenio I.

Sin embargo, esta situación tan exitosa choca con la tremenda desmotivación, decepción, frustración e incluso rabia reinante en el colectivo, aspecto del que dudamos tengan conocimiento nuestros accionistas.

- **Que pensamos que se debería hacer?**

1. Rehacer la SS

Constituir una SS compacta y unida, con un criterio común, y con un compromiso claro hacia el Colectivo.

Alto grado de comunicación al Colectivo, y creación de una plataforma para el feedback del mismo.

Constituir a la SS como el instrumento de transmisión de comunicación del Colectivo, a través de un sistema consultivo continuado.

Alto grado de organización de la SS, con una distribución específica de tareas entre los Delegados y creación de áreas especializadas para abordar con efectividad el "Océano" de tareas y retos que se avecinan.

Automatización de procesos internos para la gestión de los expedientes internos, eventos y proyectos.

Monitorización de la aplicación del Convenio, y denuncia de cualquier incumplimiento, independientemente del momento en que se encuentre, negociando o no.

Utilización de expertos del mercado LOW COST para futuras negociaciones y seguimiento del status real de la Cía., evitando así, partir de los datos aportados por la Cía.

Facilitación para la comprensión y utilización del Convenio, a través de resúmenes, boletines y creación de un Dpto. técnico.

2. Transmitir a la Dirección que:

nos gustaría demostrar que el Colectivo es una parte esencial en el engranaje de la maquinaria Vueling, y que ha de ser engrasada, siendo los costes de tal mantenimiento por debajo de los de la competencia e incluso a coste 0 en algunas áreas, pues hay mas factores esenciales en la Producción que no son los imputables en una hoja Excel. A continuación exponemos los cuatro mensajes que consideramos interesantes:

- el enemigo está ahí fuera y no somos los Pilotos, sino todo lo contrario, nosotros, entre otros, somos la llave para ser la Cía. número uno. Aspecto que como "pro empresa" que somos, deseamos profundamente, y hemos demostrado responsablemente durante los últimos años. Coste económico de dicha concienciación: 0 €

- estamos condenados a llevarnos bien todos los colectivos que componemos la Cía. Y ése es uno de los complejos pero no imposibles retos que todos los que tenemos una cierta responsabilidad en esta empresa deberíamos asumir. Supeditar el crecimiento de la Compañía a la firma del Convenio, en un momento especialmente sensible para el Colectivo, nos parece, cuanto menos, inadecuado. Coste económico de la armonía entre dptos.: 0 €

- el Colectivo da el 200% en su trabajo por la Cía. día a día, sin apenas recursos operacionales (deficiente mantenimiento, tiempos de vuelos poco realistas, procedimientos incumplibles en tiempo, flota asimétrica...), con condiciones laborales completamente desfasadas, y todo en un ambiente de cierta hostilidad laboral. No hay que ser muy visionario para darse cuenta que

esta operación se hace imposible si el Colectivo “sólo” da el 100%, por ello creemos que hay que empezar por el respeto y el reconocimiento al Colectivo, real y no de maquillaje, como el que estamos acostumbrados. De nada sirven mails de agradecimiento si después la Dirección mira para otro lado cuando tiene que enfrentar los problemas del Colectivo o se recibe un trato más propio de un colegio de la post guerra (cultura del miedo, catastrofismo, arbitrariedades ...) Coste económico del respeto: 0 €

- un Convenio razonable, equilibrado y de mercado, que no sólo satisfaga a la Dirección es el instrumento para la estabilidad y el crecimiento consolidado de la misma (ver el análisis que hacemos de la preacuerdo Convenio II). También que el Colectivo debe demostrar su satisfacción sin coacciones ni insinuaciones sobre un hipotético “abismo”, si no hay un “sí” al preacuerdo actual. Creemos difícil convencer al Colectivo de Pilotos que la viabilidad de la Cía. depende del fino hilo de las condiciones laborales de los Pilotos, y más aún cuando la masa salarial se encuentra claramente entre más bajas de EU, y la Cía. tiene en la hucha más de 700M€ generados en apenas 5 años. Como todo lo expuesto nos resulta “difícil” quizás sea más “inteligente” intentar convencer a nuestra Dirección que los Pilotos se merecen unas condiciones de mercado ajustadas a nuestra competencia directa (EZY, NAS...). Coste económico de un Convenio razonable, equilibrado y de mercado: un poco más elevado que 0 €, pero más económico que nuestra competencia.

3. Transmitir al Colectivo de Pilotos,

- que esta es la Cía. en la que tenemos y queremos estar, y que es nuestra obligación trabajar para que todos y cada uno de nosotros nos sintamos parte de la ella. y no una mera máquina de fábrica, que seamos críticos constructivos con la Dirección a través de la SS y como no, con la propia SS para crecer como grupo, que plantemos cara a la competencia para crecer como corporación, que continuemos trabajando en nuestra línea de impecables profesionales para ser una referencia, y un largo etc que lamentablemente por mucho que los Pilotos nos “automotivemos” no tiene mucho recorrido si no viene acompañado de acciones responsables de la Dirección.

Por otro lado, no creemos necesario transmitir aspectos tales como la importancia de la política de combustible, la puntualidad, los costes, el trato al cliente, la seguridad y un millón de cosas, puesto que ya las tenemos más que inmersas en nuestros genes desde que nacimos como Pilotos de VLG.

- **¿Como vemos el Convenio II?**

Absolutamente desfasado a la situación real de la Cía. Como ya hemos comentado, las circunstancias en las que se negociaron el Convenio I eran de absoluta precariedad, al borde de la quiebra, y sin atisbos de crecimiento alguno. Afortunadamente, ahora nos encontramos lejos de aquella situación, y orgullosos todos los Pilotos de haber sido partícipes de tal éxito, tenemos la convicción moral de que es el momento de transmitir nuestro rechazo rotundo a la aplicación de aspectos tan sensibles como el nivel 6, 5 de Copilotos, y 4 de Comandantes, la temporalidad, u otros muchos no menos importantes, y que se aceptaron como medidas transitorias para salvar a la Cía. de una muerte anunciada.

Recordamos la tremenda responsabilidad demostrada por parte de los Pilotos ratificando el Convenio I, un Convenio de mínimos donde se pretendía establecer las bases de futuras negociaciones, pero ni mucho menos rubricar de forma vitalicia las condiciones “salvavidas”, como parece entender la Dirección de la Cía.

Lo sentimos, pero los citados niveles, la temporalidad, los desequilibrios salariales y otros aspectos no menos importantes, no deberían tener ya cabida, según nuestro criterio, en el Convenio II habida cuenta de la situación de la Cía.

- **¿Como vemos al actual preacuerdo de Convenio?**

Si tuviéramos que hacer un resumen de este convenio, diríamos que las retribuciones están sujetas a conceptos variables, sin prácticamente incrementos, en los conceptos fijos. Fomenta el desequilibrio entre los pilotos de distintas bases. Ha habido cesiones por parte de los pilotos con respecto al convenio anterior, sobretodo en temas de programación y en régimen de trabajo y descanso, por lo que la calidad de vida de los pilotos se puede ver seriamente afectada.

No os vamos a pedir un voto determinado sino que os animamos a que leáis el convenio, lo analicéis y que os hagáis la pregunta de si este convenio es el que realmente se merece el Colectivo. Por otro lado, la Dirección nos ha inculcado que la empresa no es una ONG y todos lo hemos entendido, por lo que esperemos que ellos también entiendan que la SS no es una Hermanita de la Caridad. Eso significa que nuestra obligación es la de luchar por el cumplimiento de lo que está firmado, y todo aquello que nos corresponda. Esto es parte del juego empresarial/Sindical.

- **Conclusión**

Dicho todo esto, y para terminar, nos gustaría transmitir al margen de nuestra presentación, un mensaje de tranquilidad a todos, en especial a nuestros accionistas, ya que confiamos en que la Dirección de la Cía. nos devuelva el respeto perdido, el reconocimiento real merecido y unas condiciones de mercado, con el objetivo de volver a tener la motivación del Colectivo necesaria para “remar” fuerte como se ha hecho hasta ahora. Y recordar a quien lo haya olvidado, que los Pilotos, en los 10 años de historia de Vueling, han demostrado una elevada responsabilidad, y compromiso, que esperamos ahora sea recíproca por parte de nuestra Dirección.

ANALISIS DEL II CONVENIO

A continuación haremos un análisis, de la forma más sucinta posible, de las variaciones de la propuesta de Convenio II con respecto con el Convenio I

- Si bien es positivo acotar, como efectivamente se ha hecho, el grado de externalización así como blindar la posibilidad de que se produzcan despidos colectivos, hay que decir que en el Convenio I se acordó aceptar una temporalidad del 20% y la función de Comandante eventual, para que no existiera externalización en ningún caso. Las causas excepcionales a las que alude el artículo 1.10, por las que la Compañía puede hacer uso del wet lease, se convierte en un cajón de sastre, pudiendo usarlo ésta a su conveniencia en perjuicio del Colectivo. Así pues, es un contrasentido afirmar que la externalización no va a afectar a la promoción de Pilotos de Vueling.
- En el artículo 1.12, de nueva creación, se le da carta blanca a la Compañía para que, en caso de no cumplirse unos determinados objetivos de crecimiento y/o beneficios, se paralicen las promociones por cambio de nivel.
- Se quiere clarificar, aunque con poco éxito, el tema de licencias, visados, pasaportes, etc.... La Compañía se compromete a notificar las fechas de caducidad y correr con los gastos, pero la responsabilidad de mantener actualizados los mismos y los medios para ello van a cargo del Piloto.
- Es positivo que la entrega de documentación sea enviada a las bases correspondientes, lo contrario era un despropósito.
- La Compañía deja de reembolsar la cuota del COPAC.
- En el artículo 2.4 se amplía el tiempo obligatorio para tener el teléfono operativo pasando de calzos del último vuelo, a veinte minutos después. Esto puede ocasionar un grave perjuicio sobre todo a los "balseros" ya que, aunque no te puedan activar cambios en ejecución, si te podrán notificar, en este tiempo, cambios de servicio.
- En el artículo 3.2 se suprime el párrafo que dice: "El ingreso de cualquier Piloto de Vueling se efectuará a continuación del último Piloto del escalafón administrativo". Asimismo se suprime el párrafo que dice: "Los períodos trabajados como Piloto bajo contratación temporal, se computarán a efectos de determinar la posición en el escalafón administrativo en el momento de la suscripción del contrato indefinido". Esto, aunque está desarrollado en el capítulo siguiente, no queda, a nuestro juicio, lo suficientemente claro, con el perjuicio que puede ocasionar a los Pilotos con contrato temporal.
- Se incluye que en caso de contratación directa de primeros Pilotos ésta se hará con contrato indefinido.
- Se cede el tanto por ciento de contratación temporal de un 20% a un 30-35%.
- Ampliación de niveles 1A, 1B y 1C para comandantes y 1A y 1B para copilotos.
- Varía alguna condición para la suelta de Comandante así como los requisitos de horas y la permanencia en niveles.
- Con respecto al requisito de informe favorable (requisito para el Upgrade) se ha introducido un test psicológico, cosa que ya intentó introducir la Cía. en el anterior

Convenio, y que a nuestro entender, no es más que una manera de hacer una criba con parámetros poco objetivos.

- A los doce meses de realizar funciones de Primer piloto se consolida la especialidad.
- Se ha cambiado la redacción de la “licencia retribuida” y ahora la Empresa tiene potestad de concederla o no, cuando es un derecho del trabajador y en el anterior Convenio solo se debía notificar y justificar.
- Antes, el permiso por contraer matrimonio era de quince días naturales y ahora te obliga a que sean ininterrumpidos.
- Se amplían las opciones para disfrutar de reducción de jornada.
- Se exige, con buen criterio, una permanencia mínima de tres años por cambio de base voluntario. Nos parece, sin embargo, excesivo para los Comandantes que hayan tenido que cambiar de base con carácter voluntario por upgrade.
- Las compensaciones económicas por destacamentos forzosos suben ligeramente.
- El compromiso de pactar las condiciones de los destacamentos “especiales” con la Sección Sindical es un brindis al sol, ya que no tiene carácter vinculante.
- Sube la indemnización por cambio de base forzoso de 1.500 a 2.000€.
- Se establece, con buen criterio, un sistema de puntos para los destacamentos voluntarios.
- Se añade como artículo 7.8 “cambio de base y destacamento por reducción de rotaciones” el texto íntegro del punto nº 9 del acta de la comisión de interpretación de fecha 17 de febrero de 2011.
- Para regular las bases fuera de España si que existe un compromiso real de pactarlo con la Sección Sindical.
- Se suprime la posibilidad de que los pilotos puedan efectuar una comida en tierra con un coste de 15€ en caso de que no suban la dotación al avión.
- Los Copilotos que tengan menos de 1.500 horas pierden un galón.
- La dotación de puntos anuales para la uniformidad pasa de 666 a 700 puntos.
- A los pilotos que no puedan recoger la uniformidad en su base se les asignará un día en programación. Obviamente, se entiende con dieta y gastos de transporte, aunque no se especifica en ningún artículo.
- Se da una nueva redacción al artículo 11.2 haciendo una serie de concesiones. En el patrón libre habla de la “parte proporcional” de días libres que, aunque de facto ya se hacía, no estaba escrito. En el patrón fijo en el caso de agrupar vacaciones y días libres, disminuye el número de éstos. Si no se hiciera así representaría una discriminación para los pilotos de patrón libre. Pero ¿por qué se tiene que corregir esta diferencia a favor de la Empresa cuando el sistema de patrón fijo ya estaba consolidado?
- Se ha cedido un día libre en febrero (recuperable).
- Al establecer un doble slot en los días libres de Navidad, aparentemente una ventaja para el tripulante, si, presumiblemente, no se pudiera pujar por los días 23, 30 y 4, ocasionaría un gran perjuicio a los “balseros”, ya que no se podrían juntar más de tres días.
- Se suprime el que la programación se haga pública.
- Se regula, con acierto, la secuencia cambio de servicio por imaginaria más asignación de vuelo.

- La disminución de horas para calcular la compensación por cambios pasa de un 7% a un 5%.
- En el anterior Convenio a los Pilotos en situación de destacamento se les respetaban las vacaciones asignadas. Ahora no.
- Se establece la hora de vuelo nocturna con un coeficiente de 1.35.
- La iniciación del período de descanso pasa de 15 a 20 minutos.
- Se reduce, en ejecución, el tiempo de permanencia en aeropuerto de 5 a 4 horas.
- Se mejoran las condiciones de descanso previas al simulador.
- Se factorizan las horas de los vuelos posicionales para su retribución a partir del tercero al mes.
- Se introduce la imaginaria de aeropuerto.
- Se acepta la situación de franco de servicio (franco regulable). Esto va a afectar seriamente a nuestra calidad de vida. A partir de ahora cualquier período de día de vuelo que sumadas la actividad más el descanso sean inferiores a veinticuatro horas se podrá programar como FR. Esto afectará a todas las vueltas de los nocturnos, los días de vuelo que llegas muy temprano o los que firmas muy tarde, en los que podrán añadir o cambiar vuelos, por lo que la vida privada y familiar de los pilotos puede verse gravemente afectada.
- Se suprime el bonus para los pilotos de más de 5 años de antigüedad, aunque lo compensan pasándolos a nivel 1ª.
- Se suprime la paga de beneficios y se otorga una paga de productividad trimestral, Bono Anual por objetivos, complemento de formación on line y Garantía de 800 horas.
- La retribución de cantidad variable dependientes de cargos se reduce sustancialmente.
- El único incremento salarial fijo se produce en los niveles 6 y 5 de Copilotos, 189,73€ y 188,41€ mensuales respectivamente y en el nivel 4 de Comandante 283,61€ mensuales. En el resto de niveles no hay incremento salarial alguno.
- El acentuar el incremento salarial en los conceptos variables, habiendo una gran desigualdad en el número de horas voladas, no hace sino incrementar las diferencias salariales entre Pilotos.
- El Loyalty Bonus está muy bien, aunque desgraciadamente ningún Piloto tendrá la antigüedad suficiente para cobrarlo dentro de la vigencia de este Convenio.
- La garantía de las 800 horas, que de suyo es interesante, al tener tantos condicionantes se convierte en un objetivo inalcanzable, profundizando en las desigualdades. Pondremos el ejemplo de un Comandante nivel 4 que vuela 730 horas al año y ha contraído matrimonio. Por Convenio le corresponden 15 días de permiso RETRIBUIDO. Pues bien, por contraer matrimonio va a dejar de percibir 7.269,57€. Menudo permiso retribuido!
- El incremento de dieta por pernocta, 25€, no aumenta.
- Se contempla una ligera subida de beneficios sociales.
- Se limita el tiempo de prestación a doce meses en procesos de IT por contingencias profesionales. Antes no había límite.
- Se contratará un seguro que cubra la IT para contingencias comunes a partir del decimosexto día.