

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17841 *Resolución de 21 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de EasyJet Airline Spain, Sucursal en España.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de Tripulantes de Cabina de pasajeros de la empresa EasyJet Airline Spain, Sucursal en España (código de convenio n.º 90103320012019), acuerdo que ha sido suscrito con fecha 8 de mayo de 2023, de una parte por los representantes designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de USO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.1 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del 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, 21 de julio de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

II CONVENIO COLECTIVO DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE EASYJET AIRLINE SPAIN, SUCURSAL EN ESPAÑA (1 de marzo de 2022-28 de febrero de 2025)

Se negocia el II Convenio Colectivo (en lo sucesivo, el «Convenio») entre la empresa EasyJet Airline Spain, Sucursal en España (en lo sucesivo, «EasyJet», «la Compañía» o «la Empresa») y el colectivo de Tripulantes de Cabina de pasajeros representado por las secciones sindicales en la empresa del Sindicato USO (Unión Sindical Obrera) y del Sindicato SITCPLA (Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas) (en lo sucesivo, «la Representación del Colectivo de TCPs» o «los Sindicatos») legitimados conforme a lo dispuesto en el artículo 87.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Teniendo USO la mayoría de la parte social en la comisión negociadora del Convenio (8 miembros de un total de 13 miembros), se suscribe este II Convenio Colectivo por la empresa EasyJet Airline Spain, Sucursal en España y la Sección Sindical de USO (Unión Sindical Obrera) tras haberse realizado una consulta entre todo el colectivo de Tripulantes de Cabina de EasyJet en España con resultado a favor, ratificado con una mayoría absoluta.

El convenio se denominará «II Convenio colectivo de Tripulantes de Cabina de pasajeros de EasyJet Airline Spain, Sucursal en España».

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente convenio colectivo abarca todas las bases y centros de trabajo que EasyJet tenga establecidos o establezca en el territorio español.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio es un convenio colectivo de franja de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y afecta todos los trabajadores Tripulantes de Cabina de Pasajeros contratados en España para prestar servicios en la empresa.

Solo podrán ejercer las funciones de Tripulantes de Cabina de Pasajeros el personal en posesión de certificado y habilitaciones necesarias.

El ámbito de aplicación funcional del convenio serán las actividades realizadas por EasyJet Airline Spain, Sucursal en España, de modo predominante la del transporte de pasajeros.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

(a) El presente convenio será válido durante un periodo de tres años, desde el 1 de marzo de 2022 hasta el 28 de febrero de 2025, excepto en lo que se refiera a conceptos o materias para los cuales las partes hayan acordado expresamente una vigencia distinta.

(b) El presente convenio será prorrogable tácitamente por periodos de doce (12) meses si dentro de al menos los dos (2) meses anteriores a la fecha de su finalización no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, que se comunicará por escrito y de forma fehaciente por la parte que formulara la denuncia.

(c) Denunciado el convenio mientras dure la negociación del siguiente y este sea sustituido, el presente convenio mantendrá su vigencia.

Artículo 4. *Principio de unidad.*

(a) El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento en su totalidad.

(b) En el supuesto de que la autoridad laboral estimara de modo definitivo y no recurrible que algunos de sus artículos conculcan la legalidad vigente y así lo hiciera saber a las partes otorgantes, o si una sentencia firme de la jurisdicción social dejara sin efecto alguno de los acuerdos convenidos, la Comisión Negociadora del mismo deberá subsanar de común acuerdo y en el plazo de 30 días las cláusulas correspondientes.

(c) En caso de falta de acuerdo de la comisión negociadora, las partes aceptan someterse al proceso de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SIMA), como mecanismo de solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

(a) Durante el periodo de vigencia del presente convenio, se creará una comisión paritaria de vigilancia de cumplimiento e interpretación del presente convenio que estará compuesta como máximo de 5 representantes de la empresa EasyJet y 5 por parte de la representación social de los negociadores del convenio, firmantes del convenio de los que 3 corresponderá a la representación sindical de USO y 2 a la representación sindical de SITCPLA

(b) La Comisión se constituirá formalmente en un plazo máximo de 30 días contados a partir de la fecha de firma del presente Convenio. Se programará una reunión para formar la Comisión Paritaria, y se nombrará a los miembros de la misma.

(c) La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 15 días siempre que lo solicite alguno de sus miembros por escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación. La Comisión emitirá la resolución correspondiente en el plazo máximo de 30 días desde la presentación de la solicitud, salvo en los casos en los que el desacuerdo se refiera a la inaplicación de condiciones de trabajo del Convenio Colectivo, debiendo pronunciarse en ese caso en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia planteada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En dichos casos, una vez se haya pronunciado la comisión paritaria, las partes acuerdan someterse a los procedimientos de mediación que se hayan establecido mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

(d) Se remitirá a la comisión paritaria la documentación relativa a las cuestiones que se traten en la reunión con una antelación de, al menos, 7 días naturales, cuando ello sea posible. En el orden del día se recogerán los puntos a tratar que hayan presentado cualquiera de las partes.

(e) Las funciones de la comisión paritaria serán:

(i) Interpretar el convenio en el ámbito que le corresponda siendo preceptiva su intervención con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes de un conflicto colectivo, en caso de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio.

(ii) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del convenio.

(f) Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las partes integrantes de la comisión negociadora, social y empresarial, siendo requisito imprescindible para su validez la asistencia de, al menos, tres miembros de cada una de las partes, contando cada una con el mismo número de votos.

(g) Tras la celebración de la reunión de la Comisión Paritaria, se levantará un acta que refleje el acuerdo o desacuerdo con respecto a las cuestiones que allí se abordan. Las actas de estas reuniones se redactarán en dos idiomas (español e inglés) y serán firmadas por todos los asistentes. En caso de conflicto, prevalecerá la versión en español. Según corresponda, se suscribirá y registrará un anexo del Convenio para formalizar las aclaraciones o interpretaciones acordadas entre las partes.

(h) En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto colectivo, a los efectos de lo previsto en la letra e) del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes convienen someterse a un procedimiento de mediación ante el órgano de mediación y arbitraje que corresponda y que se hayan establecido mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, previo a la interposición de demanda ante la jurisdicción social.

Artículo 6. *Normas legales.*

(a) Todos los aspectos no regulados en el presente convenio colectivo quedarán sujetos a la legislación española, a los contratos de trabajo, a los manuales de operaciones, a las normativas aplicables de aviación civil y a las normativas internas generales en vigor dentro de EasyJet, siempre y cuando no contravengan lo dispuesto en este convenio colectivo.

(b) El convenio está traducido al inglés por cortesía. Prevalece la versión en idioma español.

Artículo 7. *Relaciones laborales.*

(a) De cara a futuros procesos electorales de constitución y elección de comités de empresa en centros de trabajo de EasyJet en España se acuerda que el colectivo profesional de los Tripulantes de Cabina de pasajeros formará un colegio electoral ajeno e independiente al de los Técnicos y administrativos y de especialistas y no cualificados de la Empresa, de acuerdo con lo determinado en esta materia en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

(b) La representación sindical estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdos con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical o norma que la sustituya y el presente convenio colectivo.

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

CAPÍTULO 2

Condiciones generales de empleo

Artículo 8. *Salud y seguridad.*

(a) EasyJet se compromete a cumplir la normativa actual relativa a salud y seguridad en España en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.

(b) En todos los asuntos que afecten a la salud y la seguridad de la tripulación de Cabina, se someterá a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (denominada en lo sucesivo LPRL), reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y a cualesquiera otras disposiciones que complementen y desarrollen a las mismas o cuya promulgación las reemplace.

(c) Para temas de salud y seguridad, la compañía se comunicará con el comité de seguridad y salud con competencia establecida por la ley mencionada previamente.

(d) La participación de representantes de los trabajadores a través del comité de seguridad y salud se realizará de conformidad con y según los términos indicados en las normativas aplicables.

(e) Los Delegados de Prevención son representantes de los trabajadores con funciones específicas en asuntos de prevención de riesgos laborales. Serán nombrados según se establece en el Artículo 35 del LPRL de entre los miembros del comité de empresa, delegados del personal o delegados sindicales, con las mismas garantías. La compañía debe suministrar a los Delegados de Prevención la formación e información preventiva teórica y práctica, adecuada y suficiente en asuntos de prevención necesaria para la realización de sus actividades.

(f) El Plan de prevención de riesgos deberá seguir los siguientes objetivos:

(i) Establecimiento de una política de prevención eficaz e integrada en todas las acciones desarrolladas en la compañía.

(ii) Fomentar y promover el interés en la prevención de riesgos laborales a través de planes de formación e información preventiva teórica y práctica, adecuada y suficiente, según se establece en el art 18 y 19 de la LPRL, en todos los niveles de la compañía, tanto de gerentes como de trabajadores.

(iii) Dentro de este plan de formación e información se tendrán en cuenta los aspectos relacionados con el establece la obligatoriedad de que todo centro de trabajo prevea las medidas de emergencias, incluyendo, entre otras cosas: adoptar las medidas necesarias en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

(iv) Evitar riesgos, minimizar y proceder con la evaluación de aquellos que aún perduran. La compañía redactará el Plan de prevención cubriendo todas sus unidades y centros de trabajo, lo cual se llevará a cabo según lo estipulado en el artículo 16 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales y sus normativas de desarrollo.

(g) El análisis de riesgos será llevado a cabo por el Servicio de prevención ajeno. El comité de seguridad y salud participará en el proceso de evaluación de los riesgos de la especialidad de seguridad, Ergonomía, Psicología e Higiene industrial, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.

(h) La compañía se compromete a confeccionar los estudios ergonómicos, higiénicos y psicosociales que se desprendan de la evaluación de riesgos. El comité de seguridad y salud participará en el proceso.

(i) La compañía ofrecerá anualmente un reconocimiento médico voluntario para su tripulación, según los riesgos inherentes de su trabajo, garantizando a todo el personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y respecto a los protocolos médicos establecidos por su servicio de prevención ajeno, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la LPRL. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De ese carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

(j) La compañía compartirá la información sobre los accidentes laborales y ausencias de conformidad con el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores durante las reuniones del comité de seguridad y salud, así como sobre las enfermedades profesionales que se detecten entre su personal.

(k) La compañía se compromete a investigar los hechos y accidentes que hayan producido un daño para la salud en sus personas trabajadoras, a fin de detectar las causas de estos hechos y evitar que vuelva a repetirse, de conformidad con lo establecido en el artículo 16.3 de la LPRL.

(l) La compañía tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas y adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo las personas trabajadoras que hayan recibido formación e información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

(m) Respecto a los equipos de trabajo y medios de protección, la compañía adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. Además, la compañía deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la LPRL.

(n) La compañía garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

(o) La compañía garantizará que los trabajadores realicen sus exámenes médicos obligatorios de EASA/AESA para la correcta renovación de su licencia de vuelo en un centro médico específico para el sector cubriendo el coste del propio examen médico. Además, en el caso de Tripulantes de Cabina que tengan que realizar un desplazamiento entre localidades para realizar el examen médico se autorizará una reclamación de los gastos derivados de dicho desplazamiento para su posterior abono a través de la intranet de EasyJet (*Claim expenses form*) por el importe máximo de hasta diez (10 euros).

Artículo 9. *Niveles mínimos de rendimiento.*

(a) Los Tripulantes de Cabina se comprometen a cooperar con la compañía a fin de mantener sus habilidades y nivel de experiencia en línea con sus obligaciones dentro de la compañía. Los Tripulantes de Cabina deberán realizar cualquier formación requerida por la compañía que resulte necesaria para desempeñar sus funciones entre las que se incluyen todas aquellas necesarias para el mantenimiento de su licencia de vuelo y realización de funciones como Tripulantes de Cabina. Los Tripulantes de Cabina se someterán a todos los controles e inspecciones requeridas dentro de la legalidad vigente para comprobar esta situación.

(b) EasyJet acuerda proporcionar los documentos y materiales necesarios para llevar a cabo las pruebas de formación. La tripulación de Cabina tiene la responsabilidad de mantener vigente su licencia de vuelo. EasyJet se compromete a programar los turnos de formación recurrente a fin de respetar las fechas de vencimiento de cualesquiera licencias necesarias para operar como Tripulante de Cabina. Los costes derivados de llevar a cabo los cursos de refresco (formación recurrente), como por ejemplo desplazamientos, alojamiento y la formación en sí, correrán por cuenta de la compañía.

Artículo 10. *No competencia y limitación del tiempo de vuelo.*

(a) Los empleados pueden proporcionar servicios laborales para otras empresas y realizar servicios profesionales por su cuenta, a menos que:

- (i) impliquen competencia desleal, según lo definido en el artículo 43;
- (ii) interfieran negativamente en la realización de sus actividades como tripulación de Cabina en EasyJet;
- (iii) provoquen posibles daños a la reputación de la compañía (EasyJet), sus clientes y proveedores;
- (iv) impliquen un importante riesgo de aumentar la fatiga operacional del Tripulante de Cabina;
- (v) supongan un riesgo para la seguridad de la tripulación, los pasajeros y el equipo de la aeronave.

(b) De conformidad con las políticas en vigor, hay una responsabilidad compartida para supervisar el cumplimiento de la limitación aplicable del tiempo de vuelo. Por lo tanto, los Tripulantes de Cabina y la empresa son responsables de asegurarse de que las horas trabajadas no superen los límites legalmente establecidos. El Tripulante de Cabina también es responsable de organizar y utilizar adecuadamente tanto sus periodos de descanso como su tiempo de trabajo cuando preste servicios para entidades ajenas a EasyJet, con vistas a minimizar la fatiga. El Tripulante no deberá llevar a cabo ningún servicio a bordo de una aeronave si sabe que está fatigado/a para ello o es probable que lo esté, o si no se encuentra bien y cree que la seguridad del vuelo podría verse afectada.

Artículo 11. *Funciones de los Tripulantes de Cabina.*

(a) Los Tripulantes de Cabina no se verán obligados a desempeñar funciones que no sean las mencionadas en el Manual de Operaciones aplicable a menos que las partes así lo acuerden.

(b) Interoperabilidad: Los Tripulantes de Cabina estarán disponibles para operar y cumplir su función para cualquier Certificado de Operador Aéreo (AOC, por sus siglas en inglés) que sea propiedad total o parcial de EasyJet PLC o cualquiera de sus subdivisiones o sucursales.

(c) Los términos y condiciones del presente Convenio seguirán siendo aplicables para Tripulantes de Cabina que trabajen con un contrato español sin importar bajo qué AOC esté operando el Tripulante de Cabina.

(d) Uniforme: El uniforme de los Tripulantes de Cabina se suministra exclusivamente mientras subsista la relación laboral entre la compañía y el Tripulante de Cabina y seguirá siendo propiedad de EasyJet. La empresa garantizará la dotación inicial de todo el uniforme y complementos necesarios, según la disponibilidad y existencias que haya en la página web de uniformes de EasyJet (*EasyJet uniform website*), así como su renovación anual a través del sistema de puntos para el correcto ejercicio de sus labores y mantener los más altos estándares de imagen corporativa. Los Tripulantes de Cabina deben mantener el uniforme en buenas condiciones y cumplir con las normas sobre uniformes de EasyJet.

Artículo 12. Ordenación del personal y escalafón.

La dirección de la Empresa confeccionará dos escalafones, uno general y otro por base de los Tripulantes de Cabina ordenado de mayor a menor antigüedad en el que figurarán los siguientes datos:

(a) Escalafón general, ordenado en base a los siguientes criterios, de mayor a menor antigüedad:

(i) Fecha de ingreso, para realizar funciones de Tripulante de Cabina, en una aerolínea del grupo EasyJet. En caso de empate entre Tripulantes de Cabina se tomará el siguiente criterio para desempatar:

(ii) Antigüedad en España (solo pudiendo computarse períodos posteriores a la apertura de la base de Barcelona, a partir del 1 de febrero de 2016).

Si hubiera empate tras aplicar estos criterios se procederá a decidir según quien sea el de mayor edad.

(b) Escalafón de base:

(i) Antigüedad en la base en la que se encuentra asignado el Tripulante de Cabina a la fecha de publicación del escalafón (solo pudiendo computarse períodos posteriores a la apertura de la base de Barcelona a partir del 1 de febrero de 2016). En caso de empate entre Tripulantes de Cabina se tomará el siguiente criterio para desempatar:

(ii) Fecha de ingreso en una aerolínea del grupo EasyJet para realizar funciones de Tripulante de Cabina.

En dicho escalafón se incluirán también la categoría profesional, nombre y apellidos y base a la que pertenece el Tripulante.

Se aplicarán los criterios en el orden establecido para determinar el orden de los empleados en el escalafón, en caso de empate entre Tripulantes de Cabina con uno de los criterios se tomará el siguiente criterio para desempatar.

En caso de que, aplicados los dos criterios, existiesen todavía empleados con las mismas condiciones, la empresa procederá a consultar con los Sindicatos para determinar y añadir más criterios si así fuese necesario.

Este escalafón será utilizado única y exclusivamente para regular el acceso y ordenación en las promociones, cambios de contrato, destacamentos y cambios de base cuando, considerados el resto de criterios internos de EasyJet que resulten de aplicación, exista una total igualdad entre dos empleados (siempre y cuando ambos empleados estén contratados en España). Por ello, el escalafón y su orden no será un criterio a tener en cuenta por la empresa en caso de traslados, expedientes de regulación de empleo, expedientes de suspensión de los contratos de trabajo o modificaciones de las condiciones de trabajo colectivas, entre otras situaciones, que podrá por ello apartarse del mismo sin necesidad de justificar su decisión.

Antes de la publicación del escalafón definitivo, se publicará un escalafón general provisional que incluirá a todos los Tripulantes de Cabina de la empresa basados en España.

Asimismo, antes de la publicación del escalafón por base definitivo, se publicará un escalafón por base provisional que incluirá a todos los Tripulantes de Cabina de la empresa basados en las respectivas bases.

Los empleados tendrán un plazo de 14 días para presentar reclamaciones concernientes a su posición en los escalafones provisionales.

Estas reclamaciones deberán ser resueltas por la Empresa en un periodo máximo de un mes desde la finalización del plazo de 14 días para presentar reclamaciones.

Tras este período, el escalafón será considerado como definitivo.

En todo caso, a efectos del escalafón, no se tendrá en cuenta, a efectos de antigüedad, el tiempo en el que un Tripulante haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

La Empresa remitirá los escalafones definitivos, general y por base, a los representantes de los trabajadores y, del mismo modo, la empresa publicará los escalafones en la Intranet.

Se publicarán una vez al año, a partir del 1 de diciembre, y, en todo caso, en aquellos supuestos en los que el presente convenio colectivo lo establezca.

Artículo 13. *Protección de datos de carácter personal.*

La empresa llevará a cabo el tratamiento de los datos personales de los empleados observando en todo momento la normativa comunitaria, estatal, autonómica y local en la materia que resulte de aplicación en cada momento, salvaguardando siempre el derecho a la protección de los datos personales de los empleados en su ámbito de actuación. Todas las actividades llevadas a cabo por la empresa que supongan tener que tratar datos personales de los empleados deberán respetar escrupulosamente los principios de licitud, lealtad y transparencia; limitación de la finalidad; minimización de datos; exactitud; limitación del plazo de conservación; integridad y confidencialidad y responsabilidad proactiva, de conformidad con lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679 y demás normativa aplicable.

La empresa hará efectivos el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral; el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral; el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo y el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, de conformidad con lo previsto en los artículos 87 a 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y demás normativa aplicable.

Todos los empleados que intervengan en cualquier fase de los tratamientos de datos personales llevados a cabo en la empresa estarán sujetos al deber de confidencialidad sobre los mismos. Dicho deber de confidencialidad implica seguir y observar las medidas técnicas u organizativas que la empresa haya establecido para garantizar la seguridad de los datos personales, incluida su protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental. Los empleados deberán mantener dicho deber de confidencialidad aún después de finalizar su relación laboral con la empresa por cualquier motivo.

Anualmente la empresa diseñará e impartirá un plan formativo y de concienciación en materia de protección de datos y de seguridad de la información para todos aquellos empleados que, como parte de las tareas inherentes a su puesto de trabajo, deban tratar datos personales. Cada plan formativo y de concienciación deberá estar actualizado e incorporar las últimas novedades en la materia. La empresa conservará evidencia de la realización de dichas acciones formativas y de concienciación.

CAPÍTULO 3

Contratación y formación profesionalArtículo 14. *Igualdad y no discriminación.*

Todos los empleados o candidatos tienen derecho a la igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo, formación profesional, oportunidades de promoción y condiciones de trabajo.

Ningún empleado o candidato será objeto de privilegio, beneficio, perjuicio, ni supresión de ningún derecho, ni quedará eximido de ninguna obligación por causa de su edad, sexo, orientación sexual, estado civil, situación familiar, ascendencia genética, capacidad de trabajo reducida, discapacidad, enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico, religión, convicciones políticas o ideológicas o afiliación sindical, siempre y cuando la aptitud para operar como Tripulante de Cabina no se vea afectada.

La compañía, junto con la representación legal de los trabajadores, desarrollará medidas para seguir promoviendo la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo y dispondrá del correspondiente Plan de Igualdad, debidamente negociado de conformidad con la legalidad vigente.

EasyJet se compromete a ofrecer un entorno de trabajo seguro para todos los empleados. Se espera que todas las personas que trabajan en EasyJet sean respetuosas con sus compañeros en toda circunstancia.

Cada empleado es responsable de su propio comportamiento mientras está en el trabajo y debe dejarse guiar por las más elevadas normas de respeto hacia compañeros, clientes y visitas dentro del lugar de trabajo o en cualquier evento relacionado con el trabajo.

EasyJet se compromete a combatir cualquier tipo de discriminación y/o acoso con el fin de conseguir un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas.

Todas las personas que forman parte de la organización de EasyJet tienen derecho a que se respete su dignidad, libertad, intimidad y su integridad física y moral. De la misma forma que tienen el deber de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales (clientes, proveedores/as, colaboradores/as externos/as, etc) con respeto y de cooperar para que todo el mundo sea respetado.

En línea con estos valores, EasyJet declara que las actitudes y conductas ofensivas, abusivas y/o que fomenten el acoso laboral o *mobbing* y el acoso por razón de sexo o sexual no serán toleradas ni permitidas bajo ninguna circunstancia, sino que serán sancionadas.

La empresa dispondrá del correspondiente protocolo de actuación ante casos de acoso ya sea laboral, sexual y/o por razón de sexo, que deberá ser negociado con la representación legal de los trabajadores, y ofrecerá la correspondiente formación *online* (no obligatoria) en materia de igualdad y no discriminación, para evitar conductas de acoso a todo el personal de la empresa, incluido el directivo.

En los casos de denuncia de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, cautelarmente se podrá proceder, a solicitud de los afectados, de los sindicatos, o de oficio por la compañía, a la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (artículo 21.1).

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Artículo 15. *Derecho a trabajar en España.*

La contratación de un empleado quedará condicionada a que esté en posesión de los permisos habilitantes para trabajar en España y dentro de la Unión Europea (incluida Suiza) y que mantenga dicho derecho durante la vigencia de su relación laboral, pudiéndola empresa solicitarle que así lo acredite en cualquier momento. La comprobación de falta de permiso para trabajar en España determinará la anulación de la oferta de trabajo o, en su caso, la extinción del contrato de trabajo.

Los Tripulantes de Cabina deben tener un pasaporte en vigor, con al menos seis meses de validez, o un certificado/permiso de trabajo original emitido por el servicio de Inmigración que certifique su situación regular en España. El empleado será apartado de sus funciones como Tripulante de Cabina en caso de carencia de documentación necesaria válida que le permita trabajar en España. Solo en caso de negligencia o de una falta deliberada de renovación de los documentos, el empleado podría estar sujeto a una suspensión de empleo y sueldo, así como a otras medidas disciplinarias.

El Tripulante de Cabina tiene la obligación de notificar a la compañía de su dirección de residencia habitual. El Tripulante de Cabina acepta y se compromete a presentarse en la base de operaciones a la hora designada, excepto en caso de eventos de fuerza mayor.

Deberá notificar inmediatamente cualquier cambio de su domicilio de residencia permanente o residencia habitual, así como de los números de teléfono (fijo o móvil), de conformidad con los procedimientos y normativas empresariales y actualizarlos en los sistemas internos.

Artículo 16. *Actividades en la zona aérea.*

Las actividades en la zona aérea de EasyJet requieren que los Tripulantes de Cabina cuenten con un pase de la compañía para poder acceder a las instalaciones de la zona aérea. Dicho pase es emitido por la compañía.

El Tripulante de Cabina deberá notificar a EasyJet en un plazo de siete (7) días de cualquier condena por un delito que le descalifique de la posesión de un pase para la zona aérea.

En caso de reemplazo del pase, si por cualquier motivo las normativas pertinentes no permiten el reemplazo y el Tripulante de Cabina ya no puede llevar a cabo las actividades para las cuales haya sido contratado/a, esto podría conllevar la extinción de su contrato de trabajo.

Artículo 17. *Contrato de trabajo.*

De conformidad con las características del servicio prestado en las compañías de este sector, el contrato de trabajo podrá acordarse, en cualquiera de las formas dispuestas por la legislación laboral española en vigor y de conformidad con las necesidades existentes y las circunstancias contempladas por la ley.

Además del contrato de trabajo, la relación laboral del Tripulante de Cabina estará regulada por la legislación española, por el presente convenio colectivo, por el Manual de operaciones y por cualquier otra normativa interna aplicable que no contravenga el presente convenio colectivo y la legislación española.

EasyJet notificará a sus trabajadores con contrato fijo discontinuo con, al menos, 3 meses de preaviso ya sea de la fecha final de su periodo de actividad como de una extensión de su periodo de actividad, si así fuera necesario. No obstante, este preaviso se podrá ver reducido en caso de que existan restricciones operativas que así lo motiven.

Los trabajadores con contrato fijo discontinuo que reciban una notificación de extensión de su periodo de actividad con un preaviso inferior a 3 meses, voluntariamente podrán negarse a aceptar dicha extensión.

Además, con la notificación de la fecha de fin de actividad se notificará a su vez la fecha de reinicio de su siguiente periodo de actividad.

Artículo 18. *Período de prueba.*

(a) Se acordará por escrito, en el contrato de trabajo, un periodo de prueba que será de seis meses de trabajo efectivo de la siguiente forma:

- Tripulante de Cabina: seis meses.
- Sobrecargo: seis meses.

(b) Durante el periodo de prueba, el empleado podrá recibir evaluaciones sobre su desempeño. Durante el periodo de prueba, el empleado puede solicitar a la compañía información sobre el desarrollo del trabajo desempeñado.

(c) Los Tripulantes de Cabina trasladados no estarán sujetos a un nuevo periodo de prueba cuando sean transferidos/regresen a la misma actividad/trabajo, siempre y cuando ya hayan superado el período de prueba que en su caso se haya fijado en el contrato de trabajo.

(d) Durante el periodo de prueba, el Tripulante tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y la ocupación que desempeña. 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 persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre el Tripulante de Cabina y la compañía.

(e) Durante la vigencia del periodo de prueba cualquiera de las partes podrá poner final al contrato de trabajo sin causa que lo justifique. Dicha comunicación debe ser notificada por escrito.

Artículo 19. *Formación profesional de los Tripulantes de Cabina.*

(a) Al incorporarse a la compañía, el Tripulante de Cabina asistirá al curso de formación de nuevos Tripulantes de Cabina, cuyo coste será asumido por EasyJet.

(b) Durante la relación laboral, EasyJet proporcionará al Tripulante de Cabina cursos de refresco (formación recurrente) considerados necesarios para desempeñar adecuadamente sus funciones.

(c) Es obligación del Tripulante de Cabina asistir a la formación mencionada anteriormente con diligencia profesional y asegurarse de completarla con éxito.

(d) Durante los cursos de refresco (formación recurrente), el Tripulante de Cabina recibirá solamente el salario básico y las dietas por pernocta, además del posicionamiento en caso de que la formación no se lleve a cabo en su base.

La dieta por pernocta y por vuelo de posicionamiento no se pagará durante la realización de la formación inicial.

(e) A lo largo de la vigencia del contrato de trabajo, y sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades inherentes del puesto de Tripulante de Cabina del empleado, el empleado dedicará todo el tiempo y la atención necesarios a sus actividades con EasyJet, sirviendo fielmente a EasyJet de conformidad con sus conocimientos y experiencia, y hará todo lo posible por promover los intereses y el desarrollo de EasyJet.

Artículo 20. *Pacto de permanencia.*

(a) EasyJet asumirá el coste de la formación profesional inicial suministrada a los Tripulantes de Cabina en el Curso de formación para nuevos Tripulantes de Cabina.

(b) Durante el período de prueba, si la compañía pone fin al contrato, no se penalizará al empleado. Si durante el periodo de prueba el empleado pone fin al contrato

por su voluntad, este deberá indemnizar a la compañía por los costes de formación en los que se ha incurrido de conformidad con el apartado e) de este artículo.

(c) Después de transcurrir seis meses desde el inicio de la relación laboral, si la compañía extingue el contrato de trabajo del Tripulante de Cabina por despido disciplinario declarado procedente, el Tripulante será penalizado con una indemnización que se devolverá a la compañía comenzando por 900 euros, con una reducción prorrateada durante los seis meses posteriores. En caso de que el despido se declarara como improcedente por sentencia firme, la indemnización abonada por el Tripulante de Cabina le sería devuelta.

(d) Si transcurridos seis (6) meses desde el inicio de la relación laboral, el empleado pone fin al contrato por su propia voluntad, el empleado no vendrá obligado a abonar ninguna indemnización.

(e) Los importes indemnizatorios que se podrán devolver se resumen a continuación:

Mes	Indemnización - Euros	Circunstancias
Hasta el 6.º	0	La empresa extingue el contrato de trabajo.
Hasta el 6.º	900	El empleado causa baja voluntaria.
7.º	900	La empresa extingue el contrato mediante despido disciplinario declarado procedente.
8.º	750	
9.º	600	
10.º	450	
11.º	300	
12.º	150	

Artículo 21. *Traslados entre bases.*

(a) EasyJet aplicará el protocolo de traslados publicado y disponible en la intranet de la compañía, el cual también puede suministrarse a cualquier empleado que lo solicite al equipo de administración local; dicho protocolo podrá ser modificado en cualquier momento, siguiendo, en todo caso, los mecanismos legales que fueran necesarios para proceder con dicha modificación.

(b) Los tripulantes en el protocolo de traslados tendrán los mismos derechos y obligaciones que otros tripulantes.

(c) La lista de traslados está disponible para su consulta individual previa solicitud al equipo de administración local.

(d) Todos los Tripulantes de Cabina a quienes les interese la lista de traslados pueden presentar la solicitud de acuerdo con el protocolo de traslados.

(e) Los Tripulantes de Cabina contratados en España que soliciten un traslado se colocarán en la lista según la fecha de la solicitud y en caso de empate se dirimirá el orden final siguiendo el orden establecido en el escalafón general.

(f) La información sobre la confirmación de los traslados (entradas y salidas) será compartida con la representación de los trabajadores tan pronto como la administración local conozca los detalles.

(g) En el caso de la apertura de una nueva base en España, los Tripulantes de Cabina que ya estén asignados a otra base en España tendrán prioridad para ser trasladados a la nueva base siempre que cumplan los requisitos para el traslado.

(h) En el caso de haber un incremento de los aviones basados en España y siguiendo el orden de solicitudes de traslado o, en caso de conflicto el escalafón, los

Tripulantes de Cabina que ya tengan base en España tendrán prioridad sobre tripulantes de bases de fuera de España.

(i) En los supuestos g) y h) si un Tripulante de Cabina ha sido trasladado antes de que esto sucediera, tendría prioridad sobre los tripulantes de bases de fuera de España, aunque no haya cumplido el periodo mínimo establecido de permanencia en base.

(j) Todos los traslados realizados en el marco del programa de formación de idioma estarán sujetos al manual de protocolo correspondiente al país. En todo caso, el programa de formación de idioma estará suspendido temporalmente desde la fecha de firma del convenio durante, al menos, 1 año, es decir, por lo que en dicho período no será tenido en cuenta como criterio para efectuar cualquier traslado y los Tripulantes de Cabina que hayan sido trasladados en el marco de este programa no estarán sujetos a prueba de idioma durante este período. Transcurrido el período mencionado, se analizará junto con la comisión negociadora la continuidad o no de esta medida. No obstante, los traslados sí podrían estar afectados por el programa de formación de idiomas en caso de que EasyJet comenzara a operar rutas domésticas en España.

(k) La compañía se compromete a considerar cualquier forma de apoyo que pueda proporcionar a los empleados en caso de solicitud de traslados teniendo en cuenta las necesidades del negocio y sus circunstancias personales, tales como pueden ser el cuidado de un familiar dependiente, tener un cónyuge residiendo en lugar distinto al del centro de trabajo del Tripulante de Cabina o en situaciones donde los Tripulantes de Cabina sean víctimas de violencia de género, lo que implicará que en todo caso deba existir vacante apropiada en el centro del trabajo al que se solicite el traslado.

Artículo 22. *Contrato indefinido fijo discontinuo y cambios de contrato.*

Todos los contratos de naturaleza fija discontinua tendrán una duración de 9 meses de actividad y 3 de inactividad en periodos de 12 meses, iniciando su vigencia en la temporada de 2022.

La empresa podrá, por razones operativas u organizativas, extender el período de actividad de los trabajadores con contrato fijo discontinuo dentro de los márgenes y limitaciones de este tipo de contrato con un preaviso de, al menos, 3 meses que será notificado por escrito. Este preaviso podría no ser respetado en caso de que existan restricciones operativas de carácter excepcional que lo impidan.

Los trabajadores con contrato fijo discontinuo que reciban una notificación de extensión de su periodo de actividad con un preaviso inferior a 3 meses, voluntariamente podrán negarse a aceptar dicha extensión.

Debido a la existencia de varios tipos de contrato en las bases de España, donde, entre otros, hay contratos indefinidos y contratos indefinidos fijos discontinuos y con el fin de facilitar que la tripulación pueda elegir el contrato que mejor se adecue a sus circunstancias personales y/o familiares, se seguirá lo establecido en el protocolo de la red de EasyJet para cualquier solicitud de cambio de contrato, que será actualizado a efectos de incluir los cambios que se pudieran solicitar entre contratos indefinidos y contratos indefinidos fijos discontinuos.

En caso de conflicto se aplicará el escalafón para su resolución.

Artículo 23. *Reducción de jornada voluntaria.*

(a) Los Tripulantes de Cabina pueden solicitar reducciones de jornada (*life-style part-time*) de forma voluntaria en las bases de Barcelona, Palma de Mallorca y Málaga con un límite del 15% del total de FTE (equivalente a tiempo completo) en la temporada alta de verano según cada categoría profesional en la base de Barcelona, y de un 5% del total de FTE, combinando las categorías de Tripulantes de Cabina y Sobrecargo, en las bases de Palma de Mallorca y Málaga durante todo el año.

(b) Los Tripulantes de Cabina deberán haber trabajado al menos 9 meses continuos en la base para poder solicitar reducciones de jornada voluntaria.

(c) En los contratos de jornada parcial, los derechos contractuales de los empleados (por ejemplo, salario fijo, vacaciones anuales, días libres, etc.) serán proporcionales al porcentaje aplicable del contrato de jornada parcial. Este porcentaje queda determinado con relación al número de días de trabajo disponibles en el año, o sea, excluyendo las vacaciones anuales y los días libres.

(d) Dada la naturaleza específica de las obligaciones de los Tripulantes de Cabina, los tipos de patrones de reducción de jornada voluntaria disponibles deben ser repetibles dentro de un ciclo de 28 días, de conformidad con los patrones de jornada disponibles en este convenio colectivo.

(e) La base en todo caso es el patrón de variación de turnos flexibles (FRV) que cuenta con 117 días libres (D/O) y 30 días de vacaciones (LVE) y días libres complementarios (WDO), de conformidad con la definición del capítulo 5.

(f) Patrones disponibles de reducciones de jornada voluntaria normal para Tripulantes de Cabina con contrato indefinido ordinario:

Patrones	Días libres por bloques de trabajo	LVE	GDO
14-14 (bloque de 14 días de trabajo y bloque de 14 días de reducción de jornada en días).	4	16	12
21-7 (bloque de 21 días de trabajo y bloque de 7 días de reducción de jornada en días).	6	24	18

Patrones disponibles de reducción de jornada voluntaria mixta para para Tripulantes de Cabina con contrato indefinido ordinario:

Patrones	Días libres por bloques de trabajo	LVE	GDO
Ocho meses de jornada completa, Cuatro meses consecutivos 14-14, entre octubre y abril.	4	25	20
Ocho meses de jornada completa, Cuatro meses consecutivos 21-7, entre octubre y abril.	6	28	22

Patrones disponibles de reducción de jornada voluntaria para Tripulantes de Cabina con contrato indefinido ordinario fijo discontinuo (9/3):

Patrones	Días libres por bloques de trabajo	LVE	GDO
14-14 (bloque de 14 días de trabajo y bloque de 14 días de reducción de jornada en días).	4	12	9
21-7 (bloque de 21 días de trabajo y bloque de 7 días de reducción de jornada en días).	6	18	14

CAPÍTULO 4

Grupos profesionales y promociones

Artículo 24. *Grupos profesionales.*

(a) La descripción del trabajo de los Tripulantes de Cabina figura en la sección de definiciones del presente convenio colectivo.

(b) EasyJet consultará con los representantes de los trabajadores cualquier cambio sustancial de las actividades de la tripulación de Cabina.

(c) Los grupos profesionales de la tripulación de Cabina son los siguientes:

- Tripulante de Cabina de primer año.
- Tripulante de Cabina.
- Sobrecargo de primer año o provisional
- Sobrecargo.

Artículo 25. *Tripulante de Cabina.*

(a) El Tripulante de Cabina de 1.º año permanecerá en la posición durante 12 (doce) meses de servicio efectivo durante el cual percibirá la remuneración de la banda salarial de Tripulante de Cabina de primer año como queda reflejado en el anexo de pagos.

(b) Al finalizar este periodo, el Tripulante de Cabina de 1.º año será promocionado automáticamente a Tripulante de Cabina e ingresará en el siguiente nivel o banda salarial, es decir, Tripulante de Cabina, como queda reflejado en el anexo de pagos.

Artículo 26. *Ascenso a Sobrecargo.*

(a) Un Tripulante de Cabina podrá ascender al rango de Sobrecargo siempre y cuando cumpla los siguientes requisitos:

- Haber pasado el proceso de selección de Sobrecargo.
- Haber completado con éxito el curso de promoción a Sobrecargo.

(b) El ascenso a Sobrecargo queda determinado por la compañía con base en criterios objetivos y tomando en cuenta las habilidades adquiridas y experiencia, así como el desempeño del Tripulante de Cabina. Se indicarán dichos criterios objetivos en la vacante del trabajo.

(c) El ascenso a Sobrecargo permanente estará sujeto a un periodo de prueba de seis (6) meses, incluso si no son periodos de tiempo consecutivos.

Durante 12 meses (incluyendo su periodo de prueba), el Tripulante de Cabina se denominará Sobrecargo de primer año o Sobrecargo provisional como así quedará reflejado en el anexo de pagos con su correspondiente banda salarial.

(d) Durante este periodo el Sobrecargo de primer año percibirá la remuneración de la banda salarial de sobrecargo de primer año como queda reflejado en el anexo de pagos.

Al finalizar este periodo, el Sobrecargo de 1.º año será promocionado automáticamente a Sobrecargo e ingresará en el siguiente nivel o banda salarial, es decir, Sobrecargo, como queda reflejado en el anexo de pagos

(e) En caso de cualquier ausencia del trabajo (justificada), el periodo de prueba podría suspenderse.

(f) En caso de no superar el periodo de prueba esto causará la eliminación de la función de Sobrecargo de primer año y el regreso a la función y banda salarial anterior como Tripulante de Cabina.

(g) Ahí donde sea posible, la compañía optará preferentemente por los ascensos internos al puesto de Sobrecargo, cumpliendo con el protocolo de Sobrecargo y *up-ranker*, detallado en el Manual de protocolo de los servicios de Cabina.

Los sobrecargos de entrada directa serán contratados solamente cuando las opciones internas para suplir las vacantes de Sobrecargo dentro de los plazos requeridos no hayan sido cubiertas por Tripulantes de Cabina.

EasyJet informará a los Sindicatos con antelación en caso de que se produjeran estas situaciones.

(h) La prioridad para los puestos permanentes será por orden de la lista de espera.

En el improbable caso de que se produzca un empate, se revisará y decidirá mediante el escalafón.

(i) Los Sobrecargos pueden operar ocasionalmente como Tripulantes de Cabina en caso de que existan necesidades operativas, pero conservarán todos sus derechos contractuales como Sobrecargo.

Artículo 27. *Sobrecargo en funciones y Sobrecargo por temporada.*

(a) Los Tripulantes de Cabina que hayan superado el proceso de selección para ascenso a Sobrecargo y realizado con éxito su curso de formación correspondiente pueden ser empleados como Sobrecargo en funciones o Sobrecargo por temporada hasta que haya una vacante de Sobrecargo permanente disponible.

(b) El ascenso temporal a Sobrecargo podría ofrecerse provisionalmente:

(i) De forma ocasional (como Sobrecargo en funciones)

(ii) Durante un periodo de tiempo determinado que se ajuste a las necesidades operativas de la compañía (Sobrecargo de temporada).

(c) El periodo de tiempo de ascenso provisional trabajado como Sobrecargo en funciones o Sobrecargo de Temporada reducirá o, incluso, convalidará por completo, el periodo de prueba de hasta seis (6) meses mencionados anteriormente incluso si no son periodos consecutivos, empezando por la superación de un vuelo de verificación.

El Sobrecargo en funciones podrá ser convocado cuando sea necesario por razones operativas y/o organizativas para operar como tal. Los Tripulantes de Cabina que hayan prestado servicios en calidad de Sobrecargo en funciones durante al menos 10 días en los 2 años previos a su promoción como Sobrecargo permanente verán computado 1 mes a los efectos del período de prueba de Sobrecargo.

(d) El sobrecargo por temporada es una promoción temporal, que sólo se ofrecerá hasta un máximo de seis meses por año natural/periodo de actividad y/o hasta un máximo de ocho meses en dos años naturales.

Durante la duración de esta promoción temporal el sobrecargo por temporada ingresará en la banda salarial correspondiente al rango profesional de Sobrecargo de primer año o Sobrecargo provisional.

Al finalizar este periodo y salvo necesidades operativas de la empresa que así lo requieran, el sobrecargo por temporada volverá a su rango de Tripulante de Cabina (FA).

De haber completado seis meses durante el vigente año natural/periodo de actividad, ocho meses en dos años naturales o dos contratos de sobrecargo por temporada se le ofrecerá una posición permanente en el momento en el que exista una vacante permanente.

(e) Tanto el Sobrecargo en funciones como los Sobrecargos por temporada serán considerados como Sobrecargos en lo que se refiere a funciones y responsabilidades durante el ejercicio temporal de dicha posición.

Artículo 28. *Responsabilidades adicionales.*

(a) Entre la comunidad de Tripulantes de Cabina y/o Sobrecargos EasyJet, seleccionará empleados, basándose en criterios objetivos de selección de personal, para llevar a cabo responsabilidades adicionales a las de su grupo profesional siempre y cuando el Tripulante de Cabina y la compañía así lo acuerden.

(b) Estas responsabilidades adicionales generarán pagos adicionales vinculados a estas responsabilidades adicionales, sin afectar al resto de condiciones salariales del grupo profesional al que el Tripulante de Cabina pertenezca.

(c) Las responsabilidades adicionales son, entre otras, Supervisor de Tripulantes de Cabina (CCLT), Instructor de Formación (CTI-Flexi), y Sobrecargo en funciones (*Up-Ranker*) según se detalla a continuación:

Las responsabilidades adicionales podrían eliminarse con preaviso escrito de 30 días, por motivos técnicos, organizativos, productivos o económicos, o en caso de que el Tripulante de Cabina sea sancionado disciplinariamente.

(a) Supervisor de TCP (CCLT): La compañía puede seleccionar y formar a varios Sobrecargos en cada base para llevar a cabo las funciones de Supervisor de TCP (CCLT) además de las funciones principales como Sobrecargo.

(b) Sobrecargo en funciones (*Up-Ranker*): Conforme a lo dispuesto en el artículo 27.

(c) Instructor de Formación CTI-Flexi *Training* Instructor: Tripulantes de Cabina y Sobrecargos que, previo proceso de selección de personal y curso de formación específica, desempeñarán funciones de instrucción durante los cursos de refresco en base y también en aquellas bases donde la Empresa tenga necesidades de formación.

(d) Seasonal PSM: Se seleccionará a Tripulantes de Cabina que hayan superado el curso de formación de Sobrecargo para la realización de la responsabilidad adicional de Seasonal PSM. Esta responsabilidad adicional será abonada de conformidad con los pagos de días de oficina.

(e) Las responsabilidades adicionales serán abonadas cuando se realicen atendiendo al Anexo de pagos 2.

CAPÍTULO 5

Organización del tiempo de trabajo

Artículo 29. *Patrón de trabajo.*

La base de trabajo de los Tripulantes de Cabina es el patrón de variación de turnos flexibles (FRV) con 117 días libres (D/O) y 30 días naturales de vacaciones (LVE), para aquellos trabajadores que presten servicios al 100% de la jornada y en el patrón FRV.

Así, los Tripulantes de Cabina trabajan bajo el patrón de variación de turnos flexibles (FRV), el cual se rige por protocolos de la red que han sido debidamente aprobados por las autoridades de aviación pertinentes.

Las horas de trabajo están regidas por las normativas aplicables de limitación de tiempo de vuelo, autorizadas por las autoridades de aviación pertinentes.

No obstante lo anterior, en bases que dispongan de 4 o más aeronaves durante todo el año los Tripulantes de Cabina que lo deseen, siempre con sujeción a la capacidad operativa de la compañía, podrán solicitar prestar servicios en el patrón de trabajo fijo 5/4/5/3 RSV (5 días de trabajo seguidos de 4 días libres seguidos de 5 días de trabajo y finalmente seguidos de 3 días libres).

Este patrón 5/4/5/3 RSV estará disponible, siempre que resulte operativamente posible, desde abril de 2023 solo para los Tripulantes que lo soliciten para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar y a partir del mes de abril de 2024 de forma generalizada para todos los Tripulantes de Cabina.

El patrón de trabajo fijo 5/4/5/3 RSV se asimila al de un trabajador a tiempo completo, sin reducción salarial ni de ningún otro derecho. Las siguientes restricciones aplicarán a la jornada de trabajo de los Tripulantes de Cabina que presten servicios en este patrón fijo 5/4/5/3 RSV:

(i) Los Tripulantes de jornada que accedan a este patrón fijo estarán asignados a un grupo de *roster* de 5/4/5/3 RSV. Estos grupos de *roster* podrán ser cambiados una vez al año al objeto de equilibrar la carga de trabajo si fuera necesario, con anterioridad al inicio del *bidding* de las vacaciones. Los grupos de *roster* también podrán variar en caso de que haya Tripulantes de Cabina que sean ascendidos o cambien de base.

(ii) Cada grupo de *roster* trabajará durante 17 semanas consecutivas en el patrón 5/4/5/3 RSV y seguidamente pasarán al período de reserva (RSV) que consiste en un período de 4 semanas de calendario (28 días) en la que los Tripulantes prestarán servicios bajo el patrón de variación de turnos flexibles (FRV). Este ciclo se continuará repitiendo de forma indefinida (salvo que haya un cambio de grupo de *roster*).

(iii) Cada período de 28 días o cada período de reserva incluye 10 días libres, 3 de los cuales siempre se asignan en los días 26, 27 y 28 de dicho período, antes de comenzar de nuevo el ciclo fijo.

(iv) Los Tripulantes de Cabina con contrato indefinido ordinario que presten servicios en este patrón fijo tendrán un mínimo de 35 días libres que coincidirán con días de fin de semana (sábado o domingo) durante cada año natural completo. En el caso de Tripulantes de Cabina con contrato ordinario indefinido fijo discontinuo el número de día se prorrateará según corresponda.

(v) Los Tripulantes de Cabina que presten servicios en este patrón fijo no tendrán derecho a días libres garantizados (GDO), ni tan siquiera en el período de reserva RSV.

(vi) Se podrán asignar hasta un máximo de 12 días RESF por cada año natural en las programaciones de los Tripulantes de Cabina que trabajen bajo este patrón fijo. La asignación de días RESF siempre estará condicionada y sujeta las restricciones generales del FTL (*flight time limitations*).

(vii) Específicamente en este patrón fijo los días libres contiguos a las vacaciones (WDO) se asignan solo alrededor al período de vacaciones más largo. En caso de que haya más de un período de vacaciones de igual duración, los días libres contiguos a las vacaciones (WDO) serán aplicados al primer período solicitado por el tripulante.

Artículo 30. *Foro de programaciones.*

Hay un foro de asignación de turnos establecido en España con la finalidad de identificar y promover la implementación de acciones con el objetivo de mejorar la asignación de turnos.

El foro de asignación de turnos revisará regularmente los datos de asignación de turnos, niveles de establecimiento de la tripulación, utilización de Sobrecargo en funciones y otros datos pertinentes.

Habrá un (1) Tripulante de Cabina de EasyJet de cada base nombrado por EasyJet en el foro de asignación de turnos representando a la tripulación de Cabina basada en los centros de trabajo.

Los representantes del foro de asignación de turnos deben respetar la confidencialidad y bajo ningún concepto podrán revelar ninguna información recopilada durante el ejercicio de estas funciones sin el consentimiento estricto del equipo de administración local. El incumplimiento de esta regla determinará la extinción inmediata del ejercicio de las funciones de representante de la asignación de turnos.

Artículo 31. *Vacaciones anuales (LVE).*

(a) Los Tripulantes de Cabina en España tienen derecho a 30 días naturales por año de trabajo, prorrateados según corresponda en función del tipo de contrato de trabajo.

(b) El periodo de referencia para el cómputo anual de vacaciones durante el cual se generan y se disfrutan los días de vacaciones comienza el 1 de abril y finaliza el 31 de marzo del año siguiente, en contraste con el año natural de vacaciones.

(c) Para bases estacionales, el periodo de referencia está vinculado al periodo de actividad y la duración del contrato de trabajo.

(d) Los días de vacaciones pueden disfrutarse en cualquier momento durante el periodo de referencia con sujeción a la solicitud inicial de permiso anual y los cambios de la fase abierta de conformidad con el protocolo de disfrute de vacaciones disponible en el portal *online* de la tripulación.

(e) Por cada día de vacaciones disfrutado, los Tripulantes de Cabina tendrán derecho a percibir el 100 % del salario básico y un pago equivalente a 2,5 sectores nominales por cada día, salvo lo dispuesto en el artículo 31.f). Este pago tiene como objetivo compensar a los Tripulantes de Cabina por los sectores de vuelo no realizados y consiguiente pérdida de salario durante el período de vacaciones anuales, incluidas las comisiones.

(f) El número de días de vacaciones anuales se prorratea al número entero más cercano para los Tripulantes de Cabina en jornada parcial dado que la prestación de servicios de los Tripulantes de Cabina en jornada parcial se efectúa por bloques y la reducción de la jornada se produce de forma vertical. El Tripulante de Cabina que se incorpore o cause baja en la empresa tendrá derecho a las vacaciones anuales de forma prorrateada en función de los meses efectivos de prestación de servicios.

Como excepción a dicho prorrateo previsto para los contratos a tiempo parcial y reducciones de jornada voluntarias, los Tripulantes de Cabina en situación de reducción de jornada por guarda legal, aunque presten servicios en bloques y su reducción de jornada sea vertical, mantendrán el derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones al año, prorrateados según corresponda en función del tipo de contrato suscrito. No obstante, serán de aplicación las siguientes reglas:

i. Los días naturales de vacaciones que genere el Tripulante durante su bloque de actividad en reducción de jornada por guarda legal, podrán seleccionarse de acuerdo con lo previsto en el artículo 31.d).

ii. Los días naturales de vacaciones que se generen durante el periodo de disfrute de la RJ (bloque de no actividad) no generarán WDO contiguos y serán normalmente autoasignados por la compañía en los periodos de menor actividad. En la programación aparecerán reflejados con un código alternativo al habitual de LVE para días de vacaciones. No obstante, los Tripulantes de Cabina podrán manifestar sus preferencias de asignación sobre estos días, vía correo electrónico al base *manager* durante el periodo de solicitudes habitual de *leave bid*, siempre y cuando se soliciten un mínimo de 3 días consecutivos de vacaciones.

iii. El Tripulante de Cabina que disfrute de una reducción de jornada por guarda legal percibirá como pago por vacaciones el importe del salario básico en proporción a su reducción de jornada y respecto al pago de los sectores nominales este será igualmente proporcional a la jornada trabajada con sujeción a lo dispuesto en el anexo número 3 sobre días de vacaciones.

Ejemplo: Un Tripulante de Cabina con contrato de trabajo ordinario indefinido 12/12 con reducción vertical del 50% de su jornada por guarda legal devengará en un año completo 30 días naturales de vacaciones de los cuales 16 días naturales de vacaciones se disfrutaran conforme a lo dispuesto en el apartado i, y los 14 días restantes hasta completar los 30 días lo serán de acuerdo al apartado ii).

(g) Será responsabilidad de los Tripulantes de Cabina efectuar la asignación de sus días de vacaciones en las ventanas dispuestas para ello según la disponibilidad dentro de la base y su grupo profesional.

(h) La falta de asignación de los días de vacaciones anuales dentro de los periodos o ventanas comunicados para hacerlo tendrá como consecuencia la asignación automática por parte de EasyJet de los días no asignados por el Tripulante de Cabina según la disponibilidad existente y la operativa de EasyJet. Los días de vacaciones asignados de forma automática tendrán una penalización de puntos *ranking* por cada día de vacaciones asignado de forma automática. Los días de vacaciones asignados de forma automática no pueden ser cambiados en la programación.

(i) Los 30 días naturales de vacaciones anuales pueden ser asignados por los Tripulantes de Cabina según deseen en las ventanas comunicadas para hacerlo, dependiendo de la disponibilidad y operativa de la compañía, con la excepción de la autoasignación detallada en el apartado (f) de este artículo.

(j) Si un empleado causa baja en la compañía por cualquier motivo, habiendo disfrutado de más días de vacaciones anuales de los que le correspondían por el tiempo trabajado durante el periodo de referencia, la compañía podrá descontar de su última nómina y finiquito el importe correspondiente al exceso de vacaciones anuales disfrutados.

(k) La empresa liberará días disponibles para que los Tripulantes de Cabina disfruten de sus vacaciones anuales de conformidad con las necesidades organizativas de la compañía.

Artículo 32. *Días libres contiguos a las vacaciones (WDO: Wrap-Around Days Off).*

Como parte del cómputo de días libres, para cada bloque de días de vacaciones disfrutado, se añadirán tantos días libres contiguos como se establece en la siguiente tabla, antes y después del bloque de días de vacaciones disfrutado.

Los días libres contiguos a las vacaciones (WDO) no se aplicarán en el patrón fijo 5/4/5/3, salvo en el período de reserva, en las jornadas parciales o reducidas con patrón 7/7 (patrón con jornada de trabajo del 63%) y en el patrón de jornada reducida al 75% en *Split Week* ni tampoco en cualquier otro tipo de patrón de trabajo fijo. Tampoco resultan de aplicación los WDO sobre los días naturales de vacaciones de los Tripulantes de Cabina en reducción de jornada vertical por guarda legal que sean un exceso sobre los que les corresponden por su porcentaje de jornada reducida en aplicación de la regla del prorrateo.

Número de días LVE en un solo bloque	Número de WDO antes y después de un bloque LVE
1-2	0
3-9	2
10+	3

Artículo 33. *Días libres garantizados (GDO: Guaranteed Days Off).*

Los Tripulantes de Cabina tienen derecho a seleccionar algunos días libres garantizados durante cada año natural, prorrateados según proceda. Los días libres garantizados son parte del cómputo total de días libres, sin que supongan un añadido sobre el número máximo de días libres. Los días libres garantizados no aplicarán en el patrón fijo 5/4/5/3, ni tan siquiera durante su período de reserva, en las jornadas parciales o reducidas con patrón 7/7 (patrón con jornada de trabajo del 63%) y en el patrón de jornada reducida al 75% en *Split Week*, ni tampoco en cualquier otro tipo de patrón de trabajo fijo.

A continuación, se describe el número de días libres garantizados al que tiene derecho cada Tripulante de Cabina:

- 24 días libres garantizados para los empleados con contrato indefinido (12/12);
- 18 días libres garantizados para empleados con contrato indefinido fijo discontinuo (9/3).

El número de días libres garantizados será prorrateado de acuerdo con la jornada de trabajo realizada tal y como a continuación se describe:

- 12 días libres garantizados para los empleados con jornada parcial o reducida (incluso por guarda legal) al 50%.
- 18 días libres garantizados para los empleados con jornada parcial o reducida (incluso por guarda legal) al 75%.

El número de días libres garantizados será prorrateado para los Tripulantes de Cabina con contrato indefinido ordinario fijo discontinuo (9/3) tal y como a continuación se describe:

- 9 días libres garantizados para los empleados con jornada parcial o reducida (incluso por guarda legal) al 50%.

– 14 días libres garantizados para los empleados con jornada parcial o reducida (incluso por guarda legal) al 75%.

En materia de días libres garantizados, para las jornada parcial o reducida mixta se estará a lo dispuesto en el artículo 23.

Los Tripulantes de Cabina pueden seleccionar días libres garantizados a través de un sistema *online* facilitado por EasyJet.

Artículo 34. *Permisos retribuidos.*

Existen una serie de circunstancias tasadas en las que los Tripulantes de Cabina tienen derecho a ausentarse del trabajo manteniendo su retribución.

El Tripulante de Cabina, después de presentar la pertinente notificación y justificación, puede ausentarse del trabajo, manteniendo la remuneración del salario básico por cualquiera de los hechos causantes abajo descritos y durante el tiempo acordado. En aras a la claridad, estos permisos retribuidos no generarán el pago de ningún tipo de remuneración variable a menos que se especifique de forma expresa en algún apartado:

(a) Quince días naturales en caso de matrimonio. En aras a que el permiso no sea disruptivo con la actividad de la Empresa, será necesario que el Tripulante de Cabina lo solicite antes del día 17 del segundo mes anterior al disfrute del permiso (por ejemplo, si el permiso se disfrutará en marzo la solicitud debe hacerse antes del 17 de enero). El Tripulante de Cabina estará obligado a presentar a la compañía la documentación que acredite el enlace una vez se haya producido. (WED)

(b) Dos días consecutivos por el fallecimiento, accidente, o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del matrimonio, pareja de hecho o pareja estable (siempre y cuándo se acredite la convivencia por un espacio de tiempo superior a 24 meses). Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días consecutivos.

Deberá presentar una hoja de ingreso hospitalario o certificado médico que demuestre que el paciente está hospitalizado o, en caso de intervención quirúrgica, aun si es sin hospitalización, el hecho de que precisa reposo domiciliario debe reflejarse en el certificado médico (COMP).

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

(d) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción acogida, de acuerdo con el artículo 45.1 (d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que el recién nacido cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a acumular en jornadas completas su ausencia por este motivo y tener un permiso de quince (15) días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción y acogida múltiple. Quien ejerce este derecho, por su voluntad, expresado formalmente antes del momento de la reincorporación después del permiso por nacimiento y cuidado del menor, que tendrá lugar a continuación de dicho período. En el caso de hijos que, por nacimiento prematuro o, por cualquier motivo, deben permanecer ingresados después del nacimiento, los Tripulantes de Cabina tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante días completos, durante todo el periodo de hospitalización. Después del nacimiento, el Tripulante deberá proporcionar la hoja de ingreso en el hospital o certificado médico que indique que el niño es prematuro y está hospitalizado (GDMT).

(e) Un día de trabajo por traslado del domicilio habitual del empleado dentro de la misma provincia, a otra provincia, comunidad autónoma o dentro del país (MOVE).

Dos días de trabajo en caso de traslado de base, ya sea de una base a otra en España o a otra base en el extranjero (MOVE).

(f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la compañía podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa (JURY).

(g) El tiempo necesario a fin de concurrir a exámenes oficiales en el contexto de promoción y formación profesional en el trabajo, independientemente de si la actividad formativa ha sido o no aprobado por el Ministerio de Educación u otro organismo oficial, siempre y cuando el empleado presente un justificante de estos exámenes (SLV).

(h) El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (JURY).

(i) Para votar en elecciones (JURY), lo cual sí genera remuneración variable de conformidad con el anexo de pagos, lo cual se implementará de la siguiente forma:

(i) Si el horario de trabajo coincide con las horas de apertura de las mesas electorales, el empleado tiene derecho a un permiso retribuido de hasta cuatro horas, según las horas en que el horario de trabajo de ese día coincida con las horas de apertura de las mesas electorales, como se describe a continuación: Si el horario coincide en más de dos pero menos de cuatro horas, le corresponde un permiso retribuido de dos horas de duración, que se remunera con 1 sector nominal.

(ii) Si el horario coincide entre cuatro y seis horas, le corresponde un permiso retribuido de tres horas de duración, que se remunera con 1,5 sectores nominales.

(iii) Si el horario coincide en seis o más horas, le corresponde un permiso retribuido de cuatro horas de duración, que se remunera con 2 sectores nominales.

– Los pagos de sectores nominales deben reclamarse utilizando formularios de relación de gastos.

– Los trabajadores que están lejos de su lugar de residencia o en distintas condiciones tienen derecho a los mismos permisos anteriores, pero deberán solicitar personalmente un certificado de credenciales que les permita votar por correo postal, notificándose por adelantado a su supervisor directo.

– En caso de que un empleado sea llamado para asistir como miembro de una mesa electoral o como presidente o vocal, deberá justificar su esta situación, teniendo derecho durante el día de la votación a un permiso retribuido el día completo, con tiempo de descanso adicional (retribuido) en las primeras cinco horas del día después de las elecciones (sin importar si está de servicio o no en el día después de las elecciones).

– Si el empleado justifica su condición de representante, y tiene que trabajar durante el día de las elecciones, tiene derecho a un permiso de tiempo completo durante el día de la votación.

– Si el empleado es llamado a asistir como miembro de la mesa electoral, no se le podrán asignar obligaciones a avanzadas horas antes del día de las elecciones.

(iv) Si se celebran las elecciones en un país distinto al que se está basado (para Tripulantes extranjeros), y el Tripulante de Cabina tiene derecho al sufragio en dichas elecciones, se les proveerá de un día para votar y el pago de 2 sectores nominales,

siempre y cuando el Tripulante acredite la imposibilidad de haber realizado el voto por correo por causas ajenas a su voluntad. Este permiso habrá de ser solicitado con al menos 10 días de antelación a la fecha en la que el Tripulante haya de ausentarse.

(v) Los pagos de sectores nominales deben reclamarse utilizando formularios de relación de gastos.

(vi) En caso de que un empleado sea llamado para asistir como miembro de una mesa electoral o como presidente o vocal, deberá justificar esta situación, teniendo derecho durante el día de la votación a un permiso retribuido, con tiempo de descanso adicional (retribuido) en las primeras cinco horas del día después de las elecciones (sin importar si está de servicio o no en el día después de las elecciones).

(vii) Si el empleado justifica su condición de representante, y tiene que trabajar durante el día de las elecciones, tiene derecho a un permiso retribuido durante el día de la votación.

(viii) Si el empleado será llamado a asistir como miembro de la mesa electoral, no se le podrán asignar obligaciones a avanzadas horas antes del día de las elecciones.

Para situaciones imprevistas, el periodo de notificación será tan pronto como el Tripulante de Cabina tenga conocimiento del hecho causante y pueda notificar a la compañía.

CAPÍTULO 6

Excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada

Artículo 35. *Reducciones de jornada laboral por guarda legal.*

(a) La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo (2.º) grado de consanguinidad o afinidad del matrimonio o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

(b) Dada la característica especial de prestar servicios como Tripulante de Cabina, la reducción de jornada solamente puede hacerse para jornadas laborales completas y no horas durante las jornadas laborales («jornada parcial vertical»). Se creará una comisión de seguimiento para asegurar la implementación correcta de la reducción y promover cambios, si es necesario.

(c) Las reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, aunque la compañía se reserva el derecho de limitar su ejercicio simultáneo si dos o más trabajadores de la compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

(d) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, las características especiales de la prestación del servicio de tripulación de Cabina, y el hecho de que la reducción de la jornada laboral se llevará a cabo para días completos, quien solicite este derecho deberá seguir el sistema de distribución de turnos de trabajo de la compañía, promoviendo este uso de la jornada continua, el horario flexible u otras formas de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre su derecho y la mejora de la productividad de la compañía, atendiendo a los patrones de jornada parcial o reducida descritos en este artículo.

(e) El empleado deberá preavisar a la compañía por escrito con una antelación de al menos cuarenta y cinco (45) días naturales de la fecha de inicio y finalización de la reducción de la jornada laboral, aunque la compañía puede considerar periodos más

breves cuando sea aconsejable debido a circunstancias especiales de cada caso. En caso de que el trabajador quiera finalizar su reducción de jornada y reincorporarse a tiempo completo, la compañía deberá recibir un preaviso de cuarenta y cinco (45) días naturales de antelación.

(f) Debido a la naturaleza del sector y las características de la compañía, las solicitudes de reducción y concreción de jornada deben cumplir los siguientes requisitos:

– Deben cumplir con el plan aprobado de limitaciones del tiempo de vuelo (FTL) de EasyJet para ser un patrón legal;

– Debe ser un patrón de 28 días que se repita a fin de poder automatizarse y ser gestionado dentro del sistema operativo de EasyJet. De esta forma se garantiza que podamos producir y gestionar con seguridad una lista de turnos mediante los sistemas operativos de la compañía para la duración de la asignación de turnos sin ninguna intervención manual.

– No se pueden excluir días de trabajo individuales o días libres individuales; esto es generalmente poco aconsejable tanto para el empleado como para la compañía debido a las limitaciones asociadas con aquellos, por lo que deben evitarse. La compañía puede revisar esto cuando sea necesario debido a circunstancias extraordinarias de cada caso;

– Deberá incluirse un equilibrio entre el trabajo en días de entre semana y trabajo durante los fines de semana (el fin de semana se define como sábado y domingo).

En aras a lograr un equilibrio entre el derecho de los Tripulantes de Cabina a conciliar su vida laboral y familiar y las necesidades productivas y organizativas de la compañía, dada la especificidad de la actividad profesional, se ha acordado que los patrones de jornada reducida ofrecidos por EasyJet y su concreción horaria disponibles para los Tripulantes de Cabina que lo soliciten por motivos familiares sean los siguientes:

1. Patrón jornada 50% - reducción de jornada del 50% (14/14): Bloque de 14 días de trabajo y bloque de 14 días de aplicación de la reducción de jornada. Incluye 4 días libres por cada bloque de trabajo. Los días de vacaciones en este patrón quedan recogidos en el anexo 3 y los GDO disponibles son los definidos en la tabla del artículo 23.f).

2. Patrón jornada 75% - reducción de jornada del 25% (21/7): Bloque de 21 días de trabajo y 7 días de aplicación de la reducción de reducción de jornada. Incluye 6 días libres en cada bloque de trabajo. Los días de vacaciones en este patrón quedan recogidos en el anexo 3 y GDO disponibles son los definidos en la tabla del artículo 23.f).

3. Patrón jornada 63% - reducción de jornada del 37% (7/7): Bloque de 7 días de trabajo y 7 días de aplicación de reducción de jornada. Incluye 1 día libre en el bloque de trabajo. Este patrón no dispondrá de días libres garantizados (GDO) o de días libres contiguos a las vacaciones (WDO). Serán aplicables 12 días RESF por cada año natural.

4. Patrón jornada 75% - reducción de jornada del 25% (*Split week*): Bloque de programación de 28 días de los cuales 15 días serán de trabajo. Los días libres quedarán fijados con antelación, garantizándose 3 días libres coincidentes con el fin de semana (sábado y/o domingo) en cada bloque de programación de 28 días. Este patrón no dispondrá de días libres garantizados (GDO) o de días libres contiguos a las vacaciones (WDO). Serán aplicables 12 días RESF por cada año natural. Este patrón esté sujeto a la revisión anual y el acuerdo al que se llegue con el Tripulante de Cabina dado que la realización del trabajo en ciclos de 28 días exige la revisión y el acuerdo para asegurar que la realización del patrón y la disponibilidad está equilibrada con el resto de carga de trabajo de cada base.

Artículo 36. *Adaptaciones de jornada por guarda legal.*

(a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y

proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

(b) Debido a la naturaleza del sector y las características de la compañía, las solicitudes de adaptación de jornada laboral deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Deben cumplir con el plan aprobado de limitaciones del tiempo de vuelo (FTL) de EasyJet para ser un patrón legal;
2. Debe ser un patrón de 28 días que se repita a fin de poder automatizarse y ser gestionado dentro del sistema operativo de EasyJet. De esta forma se garantiza que EasyJet pueda producir y gestionar con seguridad una lista de turnos mediante los sistemas operativos de la compañía para la duración de la asignación de turnos evitando, en la medida que sea posible, la intervención manual.
3. No se pueden excluir días de trabajo individuales o días libres individuales; esto es generalmente poco aconsejable tanto para el empleado como para la compañía debido a las limitaciones asociadas con aquellos, por lo que deben evitarse. La compañía puede revisar esto cuando sea necesario debido a circunstancias extraordinarias de cada caso;
4. Deberá incluirse un equilibrio entre el trabajo en días de entre semana y trabajo durante los fines de semana (el fin de semana se define como sábado y domingo).

Ante la solicitud de una adaptación de jornada individual, la compañía abrirá en el plazo de los 5 días hábiles siguientes a la solicitud un proceso de negociación con el Tripulante de Cabina que podrá durar hasta un máximo de treinta (30) días como establece la legislación vigente.

Durante la negociación el Tripulante de Cabina se compromete a valorar si su necesidad de conciliación se puede ver materializada a través de las opciones de patrones de jornada puestas a su disposición por la empresa. En caso de que no sea así, el Tripulante de Cabina manifestará su rechazo a las mismas en el seno de la negociación y explicará las razones de su negativa. Finalizada dicha negociación, EasyJet comunicará al Tripulante de Cabina la aceptación de su propuesta, planteará una propuesta alternativa que posibilite sus necesidades de conciliación o manifestará su negativa a la adaptación inicialmente propuesta.

Artículo 37. *Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

Para el cuidado de menores dependientes afectados por cáncer, o para cualquier otra enfermedad grave de acuerdo con las disposiciones del Real Decreto 1148/2011, que implique el ingreso hospitalario a largo plazo y que requiera atención directa, continua y permanente, el progenitor o tutor legal adoptante, cuidador con el fin de adoptar o acoger permanentemente tiene derecho a una reducción jornada.

El cáncer o enfermedad grave deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración, aunque la necesidad del tratamiento médico o cuidado directo del menor en el hogar después del diagnóstico y la hospitalización debido a una enfermedad grave también se considera como ingreso hospitalario de larga duración. También se aplica a las recaídas, sin ser necesario un nuevo ingreso hospitalario, aunque debe justificarse mediante una nueva declaración médica.

La acreditación de la enfermedad y la necesidad de atención se realiza mediante una declaración cumplimentada por el médico del servicio público de salud u organización de la comunidad autónoma correspondiente, incluso en aquellos casos en que el cuidado y el diagnóstico de cáncer o enfermedad son realizados por servicios médicos privados, siendo también necesario en estos casos que sean cumplimentados por el médico del centro responsable del cuidado del menor.

La reducción de jornada será de al menos el 50 % y hasta del 100 % de la jornada, en referencia al día de un trabajador a tiempo completo comparable en la compañía y sin tener en cuenta otras reducciones en las horas de trabajo que, si procede, se disfrutaron por motivos de guarda legal de menores o cuidado familiar, o por cualquier otro motivo.

Debido a las características especiales de la prestación del servicio de tripulación de Cabina, esta reducción de la jornada laboral se llevará a cabo para días completos, así como la especificación del tiempo y la determinación del periodo de disfrute implicará que quien solicite este derecho deberá seguir el sistema de distribución de turnos de trabajo de la compañía, promoviendo el uso continuo en las horas de trabajo, el horario flexible u otras formas de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre su derecho y la mejora de la productividad de la compañía.

El empleado deberá avisar a la compañía por escrito con tanta antelación como sea posible de las fechas de inicio y finalización del cuidado de menores, cumpliendo siempre con el mínimo de quince (15) días establecido por la ley. En caso de no poder establecerse una fecha de finalización, la compañía deberá recibir un preaviso de quince (15) días naturales antes de la finalización.

La reducción se extenderá por el mismo periodo durante el que las circunstancias que den lugar a tal reducción de la jornada laboral estén presentes, y se extinguirá cuando, después de un informe del servicio público de salud u órgano de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del niño o del menor objeto del cuidado de crianza o guarda para fines de adopción del beneficiario; cuando el menor cumpla 23 años; por la propia voluntad del trabajador solicitante comunicada a la compañía con al menos quince (15) días de antelación; o debido al fallecimiento del menor o del beneficiario de la prestación.

Esta reducción del periodo de trabajo debe cumplir los requisitos indicados en el artículo 35 (f).

Para los efectos de este artículo, los Tripulantes se comunicarán con la administración local, quien presentará una solicitud personalizada mediante el portal *online* con los detalles y el plan de reducción propuesto.

Artículo 38. *Reducción de jornada por motivos de violencia de género o terrorismo.*

(a) Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la compañía.

(b) Dadas las características especiales de la prestación de servicios de tripulación de Cabina, esta reducción de jornada deberá llevarse a cabo para días completos (de forma vertical) y no por horas (de forma horizontal), de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 35 apartado (f).

Artículo 39. *Excedencia forzosa.*

Las situaciones que puedan acarrear una excedencia forzosa son: ejercicio de un cargo público, ejercicio de las funciones sindicales y cumplimiento de una obligación pública como sigue:

(a) Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, garantizando el reingreso al trabajo y la antigüedad del servicio en la compañía. La excedencia no está sujeta a ninguna limitación de tiempo, por su misma naturaleza, debido a que su duración depende del ejercicio del cargo público.

(b) Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo en una de las organizaciones sindicales más representativas. Los efectos serán los mismos que los de la excedencia para cargos públicos y el trabajador debe ser reincorporado dentro de un plazo máximo de treinta (30) días naturales a partir del final del cargo en el sindicato, con el derecho de reservar

la posición y la duración de servicio en la compañía de conformidad con los términos que establezca la normativa española aplicable.

(c) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, la compañía puede colocar al empleado en situación de excedencia forzosa cuando el empleado no pueda trabajar más del 20% de las horas laborables, en un periodo de tres (3) meses. Los efectos de este permiso son los mismos que la excedencia para cargos públicos y el trabajador deberá reincorporarse a su trabajo una vez que cese la causa que lo motivara. El empleado deberá notificar por escrito a la compañía, con tanta antelación como sea posible, de las fechas de inicio de la excedencia forzosa sin salario, cumpliendo con el preaviso de quince (15) días a menos que puedan justificarse limitaciones específicas.

Artículo 40. *Excedencia por cuidado de familiares.*

(a) Quien la necesite y lo justifique, puede solicitar una excedencia para asistir al cuidado de un familiar de hasta segundo (2.º) grado por consanguinidad o afinidad de matrimonio, pareja de hecho o pareja estable (siempre y cuándo se acredite la convivencia por un espacio de tiempo superior a 24 meses), quien, debido a su edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, siempre y cuando no desempeñe actividad retribuida.

(b) Su duración no podrá ser superior a dos (2) años y podrá disfrutarse de manera fraccionada.

(c) El empleado deberá avisar a la compañía por escrito con tanta antelación como sea posible, de las fechas de inicio y finalización de la excedencia cumpliendo siempre un mínimo de 45 días de antelación, a menos que circunstancias extraordinarias no le permitan cumplir este periodo de preaviso.

(d) A su incorporación de una excedencia por cuidado de familiares, los Tripulantes de Cabina deberán llevar a cabo la formación que sea necesaria para alcanzar la plena cualificación para llevar a cabo las funciones propias de los Tripulantes de Cabina. En caso de incumplimiento imputable al trabajador de esta obligación, el Tripulante de Cabina será inmediatamente suspendido de empleo y, por lo tanto, no será reincorporado, reservándose la compañía la aplicación del régimen disciplinario si fuera necesario.

(e) Durante el primer año los Tripulantes de Cabina tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. No obstante, si el Tripulante de Cabina forma parte de una familia reconocida oficialmente como familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de una categoría especial.

(f) Durante el periodo de excedencia, el trabajador tendrá derecho a acceder a los cursos de la Academia de aprendizaje en línea. Al finalizar la excedencia, el Tripulante deberá asistir a un curso de vuelta al trabajo.

Artículo 41. *Excedencia para cuidado de hijos.*

(a) Quienes atiendan al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda legal con fines de adopción o acogimiento permanente pueden solicitar esta excedencia, que constituye un derecho individual de hombres y mujeres.

(b) No obstante, si dos o más trabajadores de la compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la compañía puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

(c) La duración máxima será de tres (3) años, desde la fecha de nacimiento del menor o, cuando proceda, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

(e) El empleado notificará a la compañía por escrito con tanta antelación como sea posible de las fechas de inicio y finalización, siempre cumpliendo con el mínimo de 45 días de preaviso.

(f) A su incorporación de una excedencia por cuidado de hijos, los Tripulantes de Cabina deberán llevar a cabo la formación que sea necesaria para alcanzar la plena cualificación para llevar a cabo las funciones propias de los Tripulantes de Cabina. En caso de incumplimiento imputable al trabajador de esta obligación, el Tripulante de Cabina será inmediatamente suspendido de empleo y, por lo tanto, no será reincorporado, reservándose la compañía la aplicación del régimen disciplinario si fuera necesario.

(g) Durante el periodo de excedencia, el trabajador tendrá derecho a acceder a los cursos de la Academia de aprendizaje en línea. Al finalizar la excedencia, el Tripulante deberá asistir a un curso de vuelta al trabajo.

(h) El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derechos a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con motivo 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.

(i) 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 y cuando se trate de una familia numerosa de categoría general hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 42. *Excedencia voluntaria.*

(a) Los Tripulantes de Cabina pueden disfrutar de una excedencia voluntaria, por un período de no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años, por cualquier motivo, siempre y cuando no sea para concurrir con la actividad de la empresa de acuerdo con el artículo 43, y; y sin derecho de reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

(i) tener al menos un (1) año de antigüedad en la compañía. No obstante, aquellos empleados trasladados a una base española deberán haber prestado servicios en España durante al menos seis meses para tener derecho a solicitar una excedencia voluntaria.

(ii) Que, si procede, hayan transcurrido más de cuatro (4) años desde el final de la excedencia voluntaria anterior.

(b) El periodo de excedencia voluntaria no se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de la antigüedad en EasyJet.

(c) El empleado notificará a la compañía por escrito con tanta antelación como sea posible de las fechas de inicio y finalización de la excedencia voluntaria, siempre cumpliendo con el mínimo de cuarenta y cinco (45) días naturales de preaviso. Debido a circunstancias extraordinarias, excepcionales y debidamente justificadas, la compañía podría acordar la reducción del período de preaviso.

(d) La solicitud de prórroga deberá hacerse cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha de finalización indicada en la solicitud inicial. La duración de cada prórroga será por un periodo no inferior a cuatro (4) meses y no superior a cinco (5) años en el cómputo total del disfrute de la excedencia voluntaria.

(e) En todo caso, el Tripulante de Cabina en situación de excedencia voluntaria siempre deberá notificar por escrito su intención de finalizar la excedencia o de la finalización del período acordado de excedencia con cuarenta y cinco (45) días de

antelación a la fecha en la que deseara reincorporarse o la fecha en la que finalizará su excedencia.

(f) En caso de que se autorice una solicitud de excedencia voluntaria, si el empleado finalmente no la disfrutara, no podrá presentar una nueva solicitud hasta que haya transcurrido un (1) año desde que se le autorizara la primera excedencia finalmente no disfrutada.

Artículo 43. *Limitación de la concurrencia.*

Se define como competidor de EasyJet aquella aerolínea que opere vuelos de corta y media distancia dentro del perímetro de la red comercial de EasyJet.

Durante las excedencias descritas en los artículos 37 a 42, los Tripulantes de Cabina se abstendrán de realizar actividades relacionadas con su mismo grupo de trabajo profesional de Tripulante de Cabina en empresas o entidades que compitan con EasyJet en España o en ningún otro país de su red comercial, a menos que haya obtenido autorización de EasyJet.

El Tripulante de Cabina que entienda que durante su excedencia concurrirá con la actividad de EasyJet deberá solicitar la autorización de EasyJet para poder concurrir en la actividad.

La falta de veracidad en la causa expuesta provocará la pérdida del derecho a la expectativa de reingreso.

Artículo 44. *Permisos no retribuidos.*

(a) Los permisos no retribuidos son los que autorizan al trabajador para ausentarse del trabajo, por un tiempo determinado, pero que no obligan a la empresa a remunerar a los trabajadores. Estos permisos no retribuidos suponen una mejora adicional para los Tripulantes de Cabina adicionales a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 34.

(b) Entre ellos EasyJet reconoce los siguientes permisos no retribuidos:

– PALV – *Parental Leave* o Permiso Parental: Los Tripulantes de Cabina tendrán derecho a ausentarse un máximo de 5 días al año para atender al cuidado de hijos por causa de fuerza mayor, sin necesidad de acreditar enfermedad.

El empleado deberá proveer a la empresa con una copia del Libro de familia o documentación que certifique que tiene la guarda legal del menor.

– CMPU – *Compassionate Leave* o Permiso por razones familiares: Los Tripulantes de Cabina tendrán derecho a ausentarse del trabajo con motivo de una enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad del matrimonio o pareja de hecho o pareja estable (siempre y cuándo se acredite la convivencia por un espacio de tiempo superior a 24 meses) hasta un máximo de 5 días al año y con el límite de 2 por cada hecho causante, y siempre y cuando se acredite el hecho causante adecuadamente.

– SLVU – *Study Leave* o Permiso por estudios: El tiempo necesario a fin de concurrir a clases presenciales obligatorias o prácticas, cuando estos estudios hayan sido aprobados por el Ministerio de Educación, o por la autoridad de aviación pertinente, siempre y cuando el empleado presente un justificante de esas clases o prácticas presenciales obligatorias.

Cada caso se analizará individualmente con el interés de fomentar el desarrollo del empleado y la compatibilidad de dicha petición con la viabilidad de su implementación a acorde a los requerimientos operativos y organizativos de la empresa.

Dicha petición se formulará con antelación a la dirección de la base (al menos 45 días al inicio de las clases) y se deberá realizar preferiblemente durante la temporada baja. La Empresa podrá no conceder este permiso no retribuido durante las temporadas altas de trabajo (verano o vacaciones de Semana Santa y Navidad) u otros considerados de máxima actividad en el sector aéreo.

En todo caso, EasyJet analizará las solicitudes individuales planteadas por los Tripulantes de Cabina que no estén contempladas en los apartados anteriores.

CAPÍTULO 7

Remuneración y prestaciones

Artículo 45. Remuneración.

- (a) El salario será abonado mensualmente antes del último día de trabajo del mes.
- (b) Los demás pagos relacionados con los servicios de vuelo o en tierra (como por ejemplo sector, dieta por pernocta, posicionamiento, imaginaria, días de oficina, etc.), así como las comisiones, se pagan al mes siguiente al de su devengo.
- (c) Todos los importes indicados en el presente colectivo son importes brutos, sujetos a las correspondientes retenciones y contribuciones a la Seguridad Social, si fueran aplicables. Los Tripulantes de Cabina no percibirán su salario si se ausentan de su puesto de trabajo de forma injustificada y sin autorización por ello.

Artículo 46. Salario anual básico.

- (a) El salario anual básico en bruto se compone del salario mensual básico y dos gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses 13 y 14. Las partes acuerdan que el salario anual en bruto será pagado en doce mensualidades, el último día de trabajo de cada mes considerando el patrón de trabajo de cada empleado. El importe del salario anual bruto para cada rango se indica en el anexo de pagos.
- (b) El salario básico se abona como contraprestación por todas las funciones asignadas al Tripulante de Cabina y por el tiempo de trabajo relacionado. Los Tripulantes de Cabina deberán trabajar cuando corresponda en horario nocturno (entiéndase por horario nocturno de 22:00 h a 06:00 h), así como en festivos y festivos locales; tales circunstancias se encuentran incluidas en el salario básico anual bruto.

Artículo 47. Dietas.

- (a) Una dieta es un importe pagado por cada día que el Tripulante debe trabajar provisionalmente lejos de su base, como por ejemplo realizando servicios de vuelo.
- (b) Los Tripulantes de Cabina tendrán derecho a percibir la correspondiente dieta por cada día de servicio de vuelo realizado lejos de su base habitual. La distancia del servicio realizado determinará el importe de la dieta que tendrá derecho a percibir el Tripulante de Cabina.
- (c) El importe de las dietas a abonar dependerá del número y tipo de vuelo (vuelos cortos, medios, de larga duración y vuelos extralargos), como se detalla en la tabla que sigue:

Definición	Distancia ortodrómica del sector	Pago (sector nominal)
Vuelo corto.	Aquellos que tengan una distancia ortodrómica de 400 nm o inferior.	0,8 × sector nominal
Vuelo medio.	Aquellos que tengan una distancia ortodrómica comprendida entre 401 nm y 1000 nm.	1,2 × sector nominal
Vuelo de larga duración.	Aquellos que tengan una distancia ortodrómica comprendida entre 1001 nm y 1500 nm.	1,5 × sector nominal
Vuelo extralargo.	Aquellos que tengan una distancia ortodrómica mayor a 1501 nm.	2,5 × sector nominal

- (d) El régimen fiscal de aplicación a los importes en concepto de dietas será el definido por la legislación española, es decir, con respecto a la definición de la parte

exenta de tributación. La parte imponible está sujeta a las correspondientes retenciones y cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 48. *Imaginaria en el aeropuerto.*

Cuando tengan imaginaria en aeropuerto, los Tripulantes de Cabina deben estar disponibles en el aeropuerto y asegurarse de estar localizables en todo momento, por teléfono fijo o móvil. Cuando tengan imaginaria en aeropuerto, los Tripulantes de Cabina serán remunerados de conformidad con el anexo de pagos.

Artículo 49. *Imaginaria.*

Cuando reciba una llamada estando de imaginaria, el Tripulante de Cabina debe presentarse a trabajar como máximo en el plazo de noventa minutos tras ser contactado.

Los Tripulantes de Cabina, cuando estén de imaginaria, no percibirán ninguna remuneración adicional más allá de los sectores de vuelo efectivos que puedan ser finalmente realizados.

Artículo 50. *Posicionamiento.*

El Tripulante de Cabina será remunerado por los vuelos de posicionamiento de conformidad con el anexo de pagos.

Artículo 51. *Días de oficina.*

Se efectuará un pago de día de oficina por cada día en que el Tripulante de Cabina deba desempeñar funciones de oficina (al menos durante cuatro horas). Su abono se percibirá de conformidad con el anexo de pagos.

Artículo 52. *Pernocta.*

En caso de una estancia nocturna fuera de la base, los Tripulantes de Cabina recibirán una retribución en concepto de pernocta de conformidad con el anexo de pagos. No está previsto su abono durante el periodo de formación inicial ya que el alojamiento está cubierto.

Artículo 53. *Idioma.*

(a) El pago por idiomas se abonará prorrateado en 12 mensualidades a quienes demuestren dominar con fluidez uno o más idiomas de los reconocidos por EasyJet (entiéndase el idioma de uno de los países donde opere EasyJet), ya que EasyJet tiene el objetivo de mejorar constantemente su propio servicio y mantener altos niveles de seguridad a bordo de sus aeronaves.

(b) El pago de la retribución por idiomas está sujeto a la superación de una prueba de idioma que acredite el dominio de la lengua (si no se trata de la lengua nativa del Tripulante de Cabina), que se certifica mediante una prueba realizada por un proveedor externo y que se aplicará en la nómina del mes siguiente al de la fecha de superación de la prueba de idioma.

(c) El importe de la retribución dependerá del número de idiomas reconocidos que los Tripulantes de Cabina dominen, además de inglés y español, de conformidad con el anexo de pagos.

(d) Los idiomas se exhibirán en las insignias de la tripulación de Cabina.

(e) Las insignias de los Tripulantes podrían exhibir adicionalmente idiomas cooficiales de España, cuyo conocimiento no genera ningún pago adicional.

(f) La compañía garantiza que la retribución por el conocimiento de idiomas se abonará cuando el Tripulante de Cabina supere el examen de idioma extranjero al nivel que es requerido.

(g) La compañía tiene derecho a efectuar pruebas periódicas del dominio del idioma, a fin de verificar que el complemento salarial se está abonando de forma justificada.

(h) La compañía, según su propio criterio, podrá aprobar el traslado del Tripulante de Cabina con conocimiento del idioma español a una base española mediante el programa *language alleviation* o programa de mitigación de idiomas. El conjunto de normas para el protocolo del idioma está publicado en el Manual de protocolo de la tripulación de Cabina. En todo caso, el programa de formación de idioma estará suspendido temporalmente desde la firma de este convenio colectivo durante, al menos, 1 año por lo que en dicho período no será tenido en cuenta como criterio para efectuar cualquier traslado y los Tripulantes de Cabina que hayan sido trasladados en el marco de este programa no estarán sujetos a prueba de idioma durante este período. No obstante, los traslados sí podrían estar afectados por el programa de formación de idiomas en caso de que EasyJet comenzara a operar rutas domésticas en España, en relación con el idioma español.

No obstante lo anteriormente establecido, la compañía, consciente de la posibilidad de necesitar reimplantar el programa de mitigación de idiomas, se compromete a continuar desarrollando y mejorando dicho programa, manteniendo informado a los Sindicatos en todo momento..

Artículo 54. *Comisión por ventas a bordo.*

(a) Los Tripulantes de Cabina percibirán comisiones por las ventas efectuadas a bordo de los vuelos que hayan operado.

(b) El importe devengado de estas comisiones varía según el tipo de producto y las promociones existentes en cada momento.

(c) Para el servicio de comida y las ventas de la tienda de regalos, incluyendo productos libres de impuestos como tabaco y alcohol en aquellos vuelos donde esté disponible su venta, la comisión es del 10 % de las ventas a bordo, lo cual se divide en partes iguales entre todos los Tripulantes de Cabina que operan el vuelo en el que se produzcan dichas ventas.

(d) De conformidad con los acuerdos comerciales que puedan estar en vigor, la compañía podrá comercializar billetes de tren así como entradas de otras atracciones turísticas en tierra. La comisión por la venta de estos billetes y entradas podrá generar comisiones para los Tripulantes de Cabina.

(e) Cuando sea evidente que haya discrepancias entre el importe en caja por las ventas realizadas y los recibos de venta al final de un trayecto, la compañía podría realizar un descuento de las comisiones de los Tripulantes de Cabina después de haber llevado a cabo una investigación completa con todas las partes involucradas, incluidos los representantes de los trabajadores.

(f) La tripulación de Cabina también tiene derecho a una comisión del 5 % sobre los productos de cortesía servidos a los pasajeros durante los servicios complementarios motivados por retrasos.

Artículo 55. *Pagos adicionales en responsabilidades adicionales.*

(a) Sobrecargo en funciones (*Up-Ranker*): Cada sector operado como *Up-Ranker* generará un pago de conformidad con el anexo de pagos.

(b) Supervisor de TCP (CCLT): Cada sector operado como *cabin crew line trainer* (CCLT) generará para el Tripulante de Cabina un pago de conformidad con el anexo de pagos.

(c) Instructor *Flexi-Trainer* (CTI – Flexi): Cada día que un Tripulante de Cabina preste servicios como Instructor *Flexi-Trainer*, ya sea para los *new entrants* o para la formación *recurrent* o continua, tendrá derecho a percibir un pago de conformidad con el anexo de pagos.

(d) *Seasonal PSM*: Se remunerará de conformidad al pago de días de oficina incluido en el anexo de pagos.

Artículo 56. *Complementos a las prestaciones de la Seguridad Social.*

(a) Los Tripulantes de Cabina tendrán derecho a percibir un complemento a la prestación de la Seguridad Social de la siguiente forma:

Por enfermedad o accidente NO profesional:

- Días 1-3: Un 40 % del salario básico, aportando un justificante de incapacidad temporal emitido por la Seguridad Social, en caso de que fuera necesario.
- Días 4-20: Un 100 % del salario básico más un 80 % del promedio de variables sujetos a IRPF, y un 40 % del promedio de variables exentos de IRPF;
- Días 21 a 180: Un 100 % del salario básico más un 80 % del promedio de variables sujetos a IRPF, y un 40 % del promedio de variables exentos de IRPF;
- A partir del día 181: Un 75 % del salario básico más un 75 % del promedio de variables sujetos a IRPF.

Por enfermedad o accidente profesional:

- Día 1 al 15: Un 100 % del salario básico más un 75 % del promedio de variables sujetos a IRPF y un 50 % del promedio de variables exentos de IRPF;
- Día 16 al 30: Un 100 % del salario básico más un 75 % del promedio de variables sujetos a IRPF y un 75 % del promedio variables exentos de IRPF;
- A partir del día 31: Un 100 % del salario básico más un 100 % del promedio de variables tanto sujetos como exentos a IRPF.

(b) Para el cálculo del promedio de la paga o retribución variable durante la situación de incapacidad temporal se considerará la retribución variable percibida por los Tripulantes de Cabina durante el período comprendido entre septiembre y agosto del año anterior a aquel en que se produce el hecho causante.

Si la retribución variable calculada conforme al párrafo anterior, esto es en el período septiembre a agosto del año inmediatamente anterior fuera inferior a la cuantía que resultara correspondiente al año en el que se produjo el hecho causante, se procederá a regularizar las cuantías adeudadas a los Tripulantes, lo que se hará al inicio del siguiente año fiscal.

Esta forma de cálculo entrará en vigor el 1 de octubre de 2023.

El promedio del salario básico también será publicado en *workday* a partir de la misma fecha para aquellos Tripulantes de Cabina que hayan estado en incapacidad temporal de conformidad con el apartado e).

(c) Para el cálculo del promedio de la paga variable se considerará el promedio de todas las pagas variables percibidas por el Tripulante de Cabina durante los últimos 12 meses de trabajo.

(d) El promedio individual de la paga variable se calculará una vez que el empleado haya completado seis meses enteros de trabajo. Se utilizará el promedio base por rango si el empleado no ha completado seis meses de trabajo, que será publicado en *workday* (a partir del 1 de octubre de 2023).

(e) Si el empleado ha realizado más de siete días de ausencia en un mes, ese mes se excluye del cálculo, substituyendo ese mes por el inmediatamente anterior. Para este fin, las ausencias consideradas son enfermedad, accidente laboral, baja por paternidad, permiso por nacimiento y cuidado del menor, periodo sabático, licencias no retribuidas (todos los tipos, incluidas las excedencias), periodo de inactividad y GDMT (*Ground Maternity Duties*).

(f) Si el empleado no cumple con el período de carencia legalmente establecido para el subsidio de incapacidad temporal, EasyJet solamente pagará el complemento por enfermedad acordado anteriormente. En el caso en que el empleado proceda de otra

base de EasyJet (*transfer*), la compañía asumirá el pago completo por enfermedad (prestación más complemento).

(g) Los términos y condiciones del anterior pago por enfermedad están sujetos a la presentación de una baja del médico de la Seguridad Social a partir del primer día en caso de una enfermedad que no sea profesional, en la medida en la que esta obligación resulte aplicable según la legislación vigente.

Artículo 57. *Complemento paternidad/maternidad (permiso por nacimiento y cuidado del menor).*

Los Tripulantes de Cabina cobrarán un complemento a la prestación de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, adopción y lactancia de conformidad con el anexo de pagos, que considerará el cálculo del promedio de toda la remuneración variable percibida por el Tripulante de Cabina durante los últimos 12 meses de trabajo, como se expone en el artículo 56.

Artículo 58. *Prestaciones flexibles.*

Los Tripulantes de Cabina tendrán derecho a una asignación de prestaciones flexibles con una cantidad fija anual (de conformidad con lo recogido en el anexo de pagos) que les permitirá recibir las prestaciones flexibles ofrecidas por la empresa y que estarán disponibles en una plataforma *online*.

El importe dependerá del rango del Tripulante de Cabina el día 1 de noviembre de cada año, prorrateado según corresponda dependiendo del tipo de contrato de trabajo.

Artículo 59. *Trabajo en un día libre.*

Si por razones operativas, tales como retrasos imprevistos, se produjera una ocupación del día libre en la programación de los Tripulantes de Cabina y éste tuviera que trabajar después de la medianoche, entrando en lo que estaba previsto como día libre no se le devolverá el día libre sino que se pagará al Tripulante de Cabina un pago de conformidad con el anexo de pagos, salvo en aquellos supuestos que la normativa FTL así lo especifique.

Artículo 60. *Gastos profesionales.*

Para poder obtener un reembolso de cualquier gasto profesional que se haya podido realizar, este deberá documentarse de forma suficiente y ser autorizado por la gestión de la base, aunque solamente se podrán reembolsar los gastos asociados con la función y las actividades del Tripulante de Cabina de conformidad con la tabla de gastos disponible en el portal de intranet de la tripulación.

Tal y como establece el propio artículo 8 de este convenio colectivo, los Tripulantes de Cabina podrán reclamar hasta un máximo de 10 euros por los desplazamientos realizados en el contexto de la realización de los reconocimientos médicos de EASA.

Artículo 61. *Aparcamiento de vehículos.*

Se proporcionará acceso a los aparcamientos de vehículos para el personal de la empresa de forma gratuita. Todo aparcamiento se proporcionará de forma extracontractual y podrá ser retirado en cualquier momento dado que excede del control de la compañía al ser un espacio aeroportuario y puede ser retirado en cualquier momento. Si se produce cualquier cambio en las condiciones del aparcamiento, EasyJet colaborará con los representantes de los trabajadores a fin de proporcionar una solución alternativa.

Artículo 62. *Complemento por modificación de servicio.*

Los Tripulantes de Cabina tienen derecho a reclamar un complemento por modificaciones del servicio de 119 minutos o más en el servicio programado como consecuencia de modificaciones sucedidas en el día de la operación. El pago se generará cuando haya una variación de más de 119 minutos antes o después en comparación al servicio programado para el día (colocación de calzos más treinta (30) minutos).

Un Tripulante de Cabina que haya sido llamado de cualquier tipo de imaginaria, ya sea a domicilio o en el aeropuerto, o que tenga cualquier código de funciones o ausencia de LATE, NSO, RCON, UNCT, DECL, RFSD en la programación del día en cuestión no tendrá derecho a este pago.

Tampoco podrá cobrarse el complemento por modificación de servicio si el Tripulante de Cabina opera entrando en uno de sus días libres, ya que se abonará automáticamente un pago IDO o DDO (a menos que también haya una pernocta imprevista, en cuyo caso se abonará además el complemento por modificación de servicio).

El pago por este concepto está recogido en el anexo de pagos y podrá reclamarse, si se hubiera devengado, a través de la intranet de la compañía.

CAPÍTULO 8

Régimen disciplinario

De cara a una mayor transparencia y una colaboración eficaz en la resolución de posibles causas disciplinarias y siempre y cuando se trate de asuntos relacionados con acoso (de cualquier tipo) EasyJet facilitará cualquier información relevante a los Comités de empresa implicados (según la situación) bajo petición expresa del mismo y sujeto pues a seguimiento bajo sigilo profesional, y siempre y cuando la compañía esté obligada a ello por ley.

Artículo 63. *Régimen disciplinario.*

(a) Para infracciones graves y muy graves, no se tomarán decisiones disciplinarias contra el empleado hasta que no se complete la investigación realizada para esclarecer los hechos, en caso de que esta sea iniciada. Siempre se informará por escrito al empleado de la naturaleza de las quejas presentadas en su contra y se le dará la oportunidad de hacer alegaciones.

(b) Para infracciones graves y muy graves: El trabajador tendrá derecho a que otro empleado o representante de los trabajadores le asista durante el proceso de audiencia. Si la persona seleccionada por el trabajador para asistirle en la audiencia anterior no es empleado de su base, el trabajador acarreará con los gastos de su desplazamiento, si los hubiere. En el caso de que asista a las reuniones relacionadas con el expediente un representante de los trabajadores, el tiempo invertido se imputará a su crédito horario.

(c) Para infracciones graves y muy graves: La compañía podrá oponerse a la asistencia de dicho empleado o representante si esta persona está también implicada en el asunto que se pretende sancionar, en cuyo caso se sugerirá al empleado que designe libremente a otra persona para asistirle en un plazo de 24 horas.

Artículo 64. *Faltas.*

Faltas: Las faltas se clasifican como leves, graves y muy graves, de conformidad con su gravedad y relevancia.

1. Las faltas leves son:

(a) Incumplir con la notificación de las ausencias al trabajo y no remitir a la compañía los partes de baja y alta motivados por un proceso de incapacidad temporal en el plazo de tres días, salvo que esta obligación no esté vigente o que el empleado pueda demostrar la imposibilidad de cumplir con esta obligación.

(b) Hasta tres faltas de puntualidad injustificadas (presentarse tarde) en un mes, debidamente registradas en la programación de turnos, siempre y cuando no se produzca un daño grave a la compañía en cuanto a su funcionamiento o reputación;

(c) Incumplimiento de la obligación de mantener actualizada la información de contacto, o sea, dirección y números de teléfono debidamente actualizados;

(d) todos los actos menores de descuido, imprudencia o falta de disciplina.

(e) Incumplimiento de las limitaciones del aparcamiento de vehículos de conformidad con el *Spain People Handbook* o Manual de intranet, disponible en las páginas web de las bases.

(f) Incumplimiento de las normas de aseo personal y uniformes disponibles en el portal de intranet de la tripulación de Cabina.

(g) No comunicar al responsable de base cualquier sospecha de actividades ilegales relacionadas con un empleado de EasyJet o no plantear sus inquietudes a su supervisor directo utilizando política de denuncia de irregularidades de la compañía.

(h) Cualquier empleado a quien se le vea fumando o que se sepa que ha estado fumando en una zona donde no está permitido fumar.

(i) No avisar a la compañía de que se está enfermo o imposibilitado de presentarse a un servicio con la suficiente antelación, es decir, de conformidad con el preaviso de noventa (90) minutos antes de la hora de despegue del servicio correspondiente.

2. Las Faltas graves son:

(a) Aquella que se lleva a cabo en contra de la buena conducta y la disciplina en el trabajo y que perjudica a la compañía, la reputación de la compañía y a compañeros y terceros.

(b) Hasta tres faltas de puntualidad si acarrea un daño grave para la compañía, o más de tres faltas de puntualidad en un mes cuando puedan afectar al cumplimiento de los indicadores clave de rendimiento de los horarios de vuelo y la reputación de la compañía.

(c) La ausencia en un día de trabajo sin causa que lo justifique, afecte o no afecte esta ausencia a las operaciones.

(d) La revelación de información de la compañía referente al negocio, las políticas y todos los documentos clasificados como confidenciales, confidenciales de negocios e información sensible, aunque no perjudique a la compañía.

(e) Trabajar fuera de la compañía, ya sea por cuenta propia o para terceros, cuando la actividad realizada interfiera con las Limitaciones del tiempo de vuelo (FTL).

(f) Uso propio, sin autorización de la compañía, de herramientas, utensilios, maquinaria, etc., así como del nombre de la compañía en correos electrónicos o similares.

(g) No estar disponible en situaciones de imaginaria sin causa que lo justifique.

(h) Incumplimiento de las medidas de seguridad y protección adoptadas por la compañía, aunque no se perjudique a la compañía, los empleados, terceros y los bienes de la compañía o de terceros.

(i) La repetición de tres faltas leves o la repetición de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, siempre y cuando esto suceda en un espacio de seis meses.

(j) Negligencia o descuido inexcusable en el trabajo que provoque daños para la compañía, compañeros, pasajeros y terceros.

(k) Crear un incidente menor en el trabajo entre empleados, terceros o clientes.

(l) El incumplimiento de las instrucciones razonables de supervisores, directores o gerentes directos. Las instrucciones razonables son todas aquellas que no afecten la

integridad física del empleado o de los clientes o terceros, o que no perjudiquen la reputación o los bienes de la compañía.

(m) Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.

(n) Las faltas de respeto a otros trabajadores, a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección u a otros clientes, proveedores y pasajeros.

(o) La simulación de enfermedad o accidente o solicitar permisos retribuidos alegando causas inexistentes y otros actos semejantes mediante los cuales se proporcione a la empresa una información falsa o inexacta.

(p) Cualquier conducta indebida o uso indebido de los descuentos de viaje del personal.

(q) La utilización no autorizada de bienes o instalaciones de EasyJet.

(r) Cualquier empleado a quien se le vea fumando, o que se sepa que ha estado fumando, en una zona donde no se permite fumar, cuando posiblemente pueda perjudicar a la compañía o a la reputación de la misma.

(s) El no llevar la identificación correcta o utilizar de forma indebida un pase de identificación de EasyJet o del aeropuerto.

(t) La negativa a someterse a un test de alcohol o drogas cuando ello sea requerido por un agente de la autoridad.

3. Las faltas muy graves son:

(a) Robo, hurto o apropiación indebida de objetos pertenecientes a la compañía, clientes, terceros u otros trabajadores, sin importar el valor económico de los objetos.

(b) Abuso de autoridad.

(c) Soborno o corrupción o incumplimiento del código de ética disponible en el portal de la compañía.

(d) Cualquier otro acto que pueda perjudicar a la reputación de EasyJet realizado directamente por el empleado.

(e) Cualquier intento de abuso verbal o físico, o agresión con maltrato contra otra persona, miembro del personal, cliente, pasajeros, usuario o miembro de cualquier otra compañía que opere en el aeropuerto.

(f) Abandono del trabajo sin causa que lo justifique, cuando del mismo se derive una paralización del servicio o trastornos en la operativa y el trabajo de la empresa.

(g) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

(h) Simulación de ausencias justificadas.

(i) Cualquier acto que incumpla la Política de fraudes en vigor en la compañía.

(j) Trabajar bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales, o el incumplimiento de las restricciones establecidas en el Manual de operaciones de vuelo relacionadas con el consumo del alcohol o cualquier consumo o ingesta de alcohol o drogas ilegales durante las horas de trabajo.

(k) Cualquier violación de la legislación de aduanas considerada como violación grave o muy grave según la legislación aplicable.

(l) No conservar un pase válido para realizar actividades en la zona aérea.

(m) La realización de apuestas o negociaciones privadas en los locales de EasyJet o instalaciones del aeropuerto.

(n) Falsificación de documentos de la compañía o documentos personales presentados a la compañía.

(o) La ausencia injustificada de dos o más días al trabajo en un espacio de 6 meses si con ello se afecta a las operaciones de vuelo o se derivan perjuicios para la empresa.

(p) Incumplimiento de las normas de utilización del correo electrónico, la plataforma electrónica y aplicaciones de la compañía, o cualquier otro uso de Internet para fines inapropiados (acoso, pornografía, difamación, derechos de autor, firmar contratos y confidencialidad).

(q) Cualquier comportamiento o conducta dentro o fuera del lugar de trabajo que, si llegase al conocimiento del público, pudiera dañar la reputación de EasyJet o sus intereses comerciales.

(r) Cualquier acto de discriminación, victimización o acoso basado en el sexo, la raza, la discapacidad, la orientación sexual o las creencias religiosas de una persona.

(s) El incumplimiento de las políticas e instrucciones de salud y seguridad que ponga en peligro la seguridad propia o la seguridad de los demás.

(t) Difusión y uso incorrecto de datos personales obtenidos durante las actividades de trabajo que perjudique a la compañía y al propietario de los datos así como cualquier incumplimiento de la normativa de protección de datos.

(u) Carencia irresponsable de tener (o de obtener adecuadamente dentro del plazo indicado) las autorizaciones normativas necesarias para ejercer como Tripulante de Cabina.

(v) La prestación de servicios como Tripulante de Cabina de pasajeros para otras compañías que sean competencia directa de EasyJet sin autorización expresa de la empresa.

(w) La comunicación de información de la compañía referente al negocio, las políticas y todos los documentos clasificados como confidenciales, confidenciales de negocios e información sensible, cuando perjudique a la compañía.

(x) La dedicación a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia cuando no se informe a la compañía con la debida antelación y siempre que perjudique a su actividad en EasyJet poniendo en riesgo la seguridad de los vuelos que se operen.

(y) Incumplimiento de las medidas de seguridad, protección y aduanas adoptadas por la compañía o terceros que afecten las operaciones, siempre y cuando no se perjudique a la compañía, los empleados, terceros y los bienes de la compañía o de terceros.

(z) Crear un incidente muy grave en el trabajo entre empleados, terceros o clientes.

(aa) La disminución voluntaria y continuada del desempeño o rendimiento en el trabajo, según el Manual de las normas de Cabina.

(bb) Una indisciplina o desobediencia muy grave o un incumplimiento inexcusable de órdenes y políticas del personal de la base o los directores.

(cc) Cometer dos faltas graves en un periodo de seis meses.

(dd) Todo comportamiento o conducta en el lugar de trabajo que no respete la privacidad y dignidad de mujeres u hombres, a través de la ofensa, física o verbal, de cualquier naturaleza incluida la sexual. Si esta conducta o comportamiento se lleva a cabo ocupando una posición de prevalencia o jerárquica, se considerará como circunstancia agravante de lo anterior.

Artículo 65. Sanciones.

Pueden imponerse las siguientes sanciones:

(a) Para faltas leves, amonestación por escrito o hasta dos (2) días de suspensión de empleo y sueldo.

(b) Para faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de entre tres (3) hasta quince (15) días.

(c) Para faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo entre dieciséis (16) y sesenta (60) días o extinción del contrato de trabajo mediante despido disciplinario.

Artículo 66. Procedimiento de sanciones.

Para la imposición de sanciones graves y muy graves, se empleará el siguiente procedimiento:

Una vez que la compañía sea consciente de un posible incumplimiento grave o muy grave, iniciará, si lo considera adecuado, una investigación interna en la cual se podría

llevar a cabo la audiencia del empleado investigado, quien podrá solicitar la asistencia que considere oportuna.

Una vez que concluya la investigación, y dentro de los 30 días siguientes a su conclusión, la compañía notificará al empleado y a los representantes de los trabajadores los hechos que podrían sancionarse, así como la posible clasificación legal de la infracción.

El periodo de investigación podrá ser ampliado hasta dos meses en caso de ser necesario, notificándolo expresamente al trabajador.

Después de la notificación, tanto el empleado como los representantes de los trabajadores tendrán un periodo de diez días naturales para enviar a la compañía cualquier alegación que consideren adecuada a la luz de los hechos indicados por la compañía.

La compañía, después de recibir las alegaciones del empleado o de los representantes de los empleados, o después de los diez días previstos en el párrafo anterior, resolverá el expediente disciplinario, con la imposición de la sanción correspondiente o el archivo del expediente.

Los periodos de prescripción indicados en el siguiente artículo se suspenderán el día en el que la compañía notifique la audiencia o inicio del expediente disciplinario al empleado.

Artículo 67. *Prescripción para las infracciones y los expedientes disciplinarios.*

Las faltas prescribirán:

- (a) para faltas leves, a los diez días;
- (b) para faltas graves, a los veinte días;
- (c) para faltas muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la cual la compañía las haya detectado.

Y, en cualquier caso, seis meses después de cometerse.

El expediente disciplinario dejará de tenerse en cuenta a los efectos de reincidencia una vez haya transcurrido seis meses desde la imposición de la última sanción.

ANEXO 1

Definiciones

Como aclaración y para apoyar la interpretación del Convenio, se han descrito las siguientes definiciones. El presente anexo no invalida ni sustituye la consulta obligatoria del Manual de operaciones A (OMA), el cual regula la operación de EasyJet de conformidad con los certificados de operador aéreo (AOC). La tripulación debe conocer y estar familiarizada con el Manual de operaciones A (OMA), disponible en el portal en línea de la tripulación, el cual debe seguirse y respetarse.

Todas las definiciones aplicables a EasyJet y a la tripulación de Cabina están disponibles en el Manual de operaciones A (OMA), cuyo contenido siempre prevalecerá sobre el presente anexo. En caso de cualquier diferencia o discrepancia entre el contenido del presente anexo y el OMA, siempre prevalecerá y será determinante el OMA.

Periodo de actividad de vuelo (FDP): un periodo que comienza cuando un miembro de la tripulación debe presentarse para prestar servicio, lo cual incluye un sector o serie de sectores, y finaliza cuando la aeronave finalmente se estaciona y se apagan los motores, al final del último sector en el cual el Tripulante actúe como Tripulante operativo.

Periodo de actividad: un periodo que comienza cuando un operador exige que un Tripulante se presente o comience a prestar servicio, y finaliza cuando esa persona quede libre de todas sus funciones, incluidas las funciones posteriores al vuelo.

Actividad nocturna: un periodo de actividad que se acerca a cualquier parte del periodo entre las 02:00 horas y las 04:59 horas en la zona horaria a la que esté acostumbrado el Tripulante. «Inicio nocturno» es una actividad nocturna que comienza en el periodo entre las 02:00 horas y las 04:59 horas.

Actividad en tierra: cualquier actividad asignada por EasyJet que no implique un vuelo, lo cual incluye, entre otras cosas, actividades de formación, reuniones y actividades de oficina. En términos de remuneración y periodos de descanso, esto cuenta como una actividad.

Madrugue: Un madrugue se produce cuando se inician las actividades laborales entre las 05:00 horas y las 06:59 horas en una zona horaria del país en la que preste servicios habitualmente el Tripulante.

Base: «Base de operaciones» significa la ubicación, asignada por EasyJet al Tripulante, desde donde normalmente el Tripulante empieza y finaliza un periodo de actividades o una serie de periodos de actividades y donde, bajo circunstancias normales, EasyJet no es responsable del alojamiento del tripulante en cuestión.

Periodo de descanso: un periodo definido de tiempo continuo e ininterrumpido después de las actividades de servicio o antes de las mismas, durante el cual el tripulante es libre de toda actividad, disponibilidad y reserva.

Días libres: significa periodos disponibles para ocio y relajación libre de toda actividad de servicio. Un día libre individual incluirá dos noches locales. Son 36 horas completamente libres de toda actividad para la compañía. Los días libres consecutivos incluirán otra noche local por cada día libre consecutivo. Deberá usted estar fuera de servicio antes de las 23:59, hora local, antes de que empiece el día libre. No se puede entrar a trabajar antes de las 06:00, hora local, después de un día libre. Puede incluirse un periodo de descanso como parte de un día libre.

NOTA.–La definición de día libre podrá hallarse en el Manual procedimientos del sistema de gestión del riesgo de fatiga. Anexo A (A.2.2). La definición completa de la EASA de los «Periodos de descanso y recuperación extendida recurrente» podrá hallarse en el Manual de operaciones (7.1.11.3) para el Certificado de Operador Aéreo Austríaco.

Día libre individual: «día libre individual» significa, a efectos de cumplimiento de las disposiciones de la Directiva 2000/79/CE del Consejo, un tiempo libre de toda actividad de servicio y disponibilidad que consiste en un día y dos noches locales, los cuales se notifican con antelación. Podrá incluirse un periodo de descanso como parte de un día libre individual.

Hora de firma: la hora que la compañía determine y en la cual el tripulante de Cabina debe presentarse para prestar servicio.

Horas de disponibilidad, HCTB: la tripulación de Cabina que alcance los máximos de tiempo de vuelo de acuerdo con las limitaciones de tiempo de vuelo (FTL, Flight Time Limitations) se mostrarán como «de disponibilidad» ('High Hours Contactable', HCT) hasta volver a estar dentro de los márgenes aceptables. Deben estar localizables entre las horas indicadas en su programación.

Imaginaria: significa un periodo de tiempo notificado con antelación y definido durante el cual EasyJet exige que el tripulante esté disponible para recibir una asignación en un vuelo, un posicionamiento u otra actividad sin un periodo intermedio de descanso.

Imaginaria en el hotel: la tripulación puede estar en situación de disponibilidad en un hotel cuando opera lejos de su base. La tripulación no tiene que permanecer en el hotel durante el periodo de disponibilidad, pero debe poder presentarse para prestar servicio en un plazo de 90 minutos después de recibir una llamada.

Otra Imaginaria: situación de disponibilidad ya bien en casa o en otro alojamiento adecuado.

Alojamiento adecuado: «alojamiento adecuado» significa, a efectos de disponibilidad, actividad partida y descanso, una habitación individual para cada tripulante localizada en

un entorno silencioso y equipada con una cama, con suficiente ventilación, con un dispositivo para regular la temperatura y la intensidad de luz y acceso a comida y bebida.

Mes: un periodo de entre 28 y 31 días naturales.

Semana: un periodo de siete días naturales.

Noche local: «Noche local» significa un periodo de ocho horas entre las 22:00 y las 08:00, hora local.

Sector: «sector» significa el segmento de un periodo de actividad de vuelo (FDP) entre el primer movimiento de la aeronave con el fin de despegar hasta que quede estacionada en la posición designada después del aterrizaje.

Tiempo de vuelo: «tiempo de vuelo» significa el tiempo entre el momento en que la aeronave primero sale de su lugar de estacionamiento con el fin de despegar hasta que quede estacionada en la posición designada y se apaguen todos los motores o propulsores.

Patrón fijo de trabajo: Este patrón consiste en un ciclo repetitivo fijo de días de actividad y días libres que se conoce antes de la publicación de la programación.

Patrón flexible y variable de trabajo (FRV): El patrón de trabajo variable y flexible A de EasyJet permite asignar bloque de turnos con un máximo de 5 días de actividad sin incluir un patrón fijo de días libres. Los días libres se confirman en el momento de publicación de la programación.

Posicionamiento: el traslado de un tripulante que no es un miembro de la tripulación operadora de un lugar a otro, a instancias de EasyJet, excluyendo:

- El tiempo de viaje desde un lugar de descanso privado al lugar designado de presentación en la base de operaciones y viceversa; y
- El tiempo para el traslado local de un lugar de descanso hasta el comienzo de actividades y viceversa.

Tripulación técnica un tripulante autorizado a quien se le encargan las obligaciones esenciales para la operación de una aeronave durante el tiempo de vuelo.

Sobrecargo: un empleado formado como sobrecargo y que, además de completar el servicio a bordo como tripulante, es también responsable de la supervisión y coordinación de las actividades asignadas a la tripulación de Cabina y es el enlace entre la tripulación de Cabina y la tripulación de vuelo.

El título de sobrecargo será asignado por la compañía a miembros de la tripulación de Cabina que cumplan los requisitos internos, así como los requisitos operativos de la UE. Deben superar el curso de formación, los exámenes y los vuelos de comprobación pertinentes.

El sobrecargo se encargará de prestar un servicio de calidad, velando por la seguridad y protección de pasajeros y compañeros y facultando a la tripulación para que den la mejor versión de sí mismos.

Principales responsabilidades del Sobrecargo:

- Coordinación de la tripulación de Cabina;
- Responsabilidad de las operaciones de Cabina, asistencia a los pasajeros, ventas a bordo y promoción del trabajo de la tripulación de Cabina;
- Garantizar la prestación de un servicio seguro y regular de alto nivel a bordo, mediante la gestión continua de los servicios de la tripulación de Cabina de acuerdo con las políticas y procedimientos de la compañía;
- Demostrar capacidad para asumir responsabilidades sobre la tripulación y los clientes, mostrando iniciativa en la gestión de situaciones de emergencia críticas.

Tripulación de Cabina (TCP): un empleado formado por EasyJet para llevar a cabo actividades a bordo relacionadas con la seguridad y el servicio de atención al cliente en un tipo de aeronave específico.

El Tripulante de Cabina se esforzará al máximo en el desempeño de sus obligaciones y funciones, con la debida atención y diligencia, observando en todo momento todas las normas y reglamentos aplicables.

El empleado deberá completar regularmente y con éxito todos los cursos de formación y deberá mantener informada a la compañía de su lugar de domicilio.

Las principales funciones del Tripulante de Cabina son las siguientes:

- Velar por la seguridad de los pasajeros y el vuelo durante las operaciones;
- dar la bienvenida y hacer que los pasajeros se sientan cómodos;
- garantizar que el vuelo sea agradable y seguro para todos a bordo;
- atender las ventas a bordo, velando por su correcta tramitación;
- realizar las tareas adecuadas entre vuelos, incluida la preparación de la cabina para el siguiente vuelo;
- demostrar habilidad y responsabilidad con el resto de los Tripulantes de Cabina y clientes, tomando la iniciativa en la gestión de situaciones de emergencia;
- asegurarse de que el servicio prestado sea seguro y de una alta calidad mediante la gestión continua de los servicios de Cabina de conformidad con las políticas y procedimientos de la compañía, siempre y cuando no contravengan lo dispuesto en el presente convenio colectivo y la legislación española.

Administración local:

Supervisor de TCP (CCLT): esto conlleva la función de sobrecargo y además una cualificación con responsabilidades adicionales de realizar la función de orientación y vuelos de comprobación del sobrecargo, vuelos de evaluación de desempeño para todos los tripulantes junto con las comprobaciones de las garantías de niveles de calidad según sea necesario, asegurando que se cumplan las normas en tierra y en el aire.

Upranker/en funciones: alguien que asume responsabilidades adicionales, por un periodo de tiempo específico, cuando sea necesario según lo acordado con la compañía.

ANEXO 2

Anexo de pagos (todas las cantidades son brutas)

Elemento	A partir del 1 de marzo de 2022 (*)	A partir del 1 marzo de 2023	A partir del 1 de marzo de 2024
1. Salario anual básico que remunera la totalidad del servicio prestado incluido el trabajo nocturno entre las 22:00 y 06:00 horas de acuerdo con el artículo 46 apartado b).			
Tripulante de Cabina Primer Año.	10.670,35 €	12.057,49 €	12.660,37 €
Tripulante de Cabina.	11.855,95 €	13.397,22 €	14.067,08 €
Sobrecargo de Primer Año.	14.138,48 €	15.976,48 €	16.775,30 €
Sobrecargo.	15.709,43 €	17.751,65 €	18.639,24 €
2. Paga de vacaciones.			
	Suplemento de paga de vacaciones del salario básico de 2,5 sectores nominales por día de permiso.		
	A continuación se detalla el pago anual para un empleado a tiempo completo/año en torno a la base.		
Tripulante de Cabina Primer Año.	1.923,00 €	1.923,00 €	1.923,00 €
Tripulante de Cabina.	1.923,00 €	1.923,00 €	1.923,00 €
Sobrecargo de Primer Año.	2.502,75 €	2.502,75 €	2.502,75 €
Sobrecargo.	2.502,75 €	2.502,75 €	2.502,75 €
3. Paga anual fija combinada (Salario básico + Suplemento de la paga de vacaciones)/empleado de jornada completa/año en torno a la base.			
Tripulante de Cabina de primer Año.	12.593,35 €	13.980,49 €	14.583,37 €
Tripulante de Cabina.	13.778,95 €	15.320,22 €	15.990,08 €

Elemento	A partir del 1 de marzo de 2022 (*)	A partir del 1 marzo de 2023	A partir del 1 de marzo de 2024
Sobrecargo de primer año.	16.641,23 €	18.479,23 €	19.278,05 €
Sobrecargo.	18.212,18 €	20.254,40 €	21.141,99 €
4. Sector nominal.			
Tripulante de Cabina.	25,64 €	25,64 €	25,64 €
Sobrecargo.	33,37 €	33,37 €	33,37 €

(*) El incremento se aplicaría a partir del mes siguiente al cierre de negociación completa del Convenio, conjuntamente con el pago de atrasos en forma de pago único.

5. Plus pernocta. 35 euros.
6. Posicionamiento: 1 sector nominal por derecho de posicionamiento.
7. Servicios de oficina/RCMT:

4 horas: 1.25 sector nominal.
8 horas: 2.5 sector nominal.

8. Asignación por idiomas (a partir del 1 enero de 2023):

3.^{er} idioma: 350 euros al año.
4.^o idioma: 50 euros al año por idioma adicional (aparte del español y el inglés).

9. Trabajar entrando en un día libre:

Tripulante de Cabina: 90 euros.
Sobrecargo: 110 euros.

10. Pago por fallo de la asignación de turnos:

Tripulante de Cabina: 18 euros.
Sobrecargo: 23 euros.

11. Compensaciones/ prestaciones flexibles (**):

	1 de enero de 2023 (**)	1 de enero de 2024 (**)
Tripulante de Cabina.	350 euros	425 euros
Sobrecargo.	350 euros	425 euros

(**) Prorratedo para fijos discontinuos. Incremento de 75 euros con fecha de efectos de 1 de enero de 2024, independientemente del contrato (12/12 o fijo discontinuo).

Pagos adicionales por responsabilidades adicionales:

12. Sobrecargo en funciones *Upranker*: 15 euros según las condiciones aplicables del contrato.

13. Supervisor de Tripulantes de Cabina - CCLT: 15 euros por línea sector formación.

14. Instructor de Formación - CTI *Flexi Trainer*: 84 euros al día para realizar y completar las tareas de CTI.

15. Imaginaria en aeropuerto:

Todos los rangos	Duración	Pago
	00'00-3'59 horas.	Solo los sectores volados.
Si le llaman para volar.	+4'00 horas.	1 sector nominal + los sectores volados.

Todos los rangos	Duración	Pago
Si no le llaman para volar.	00'00-06'59 horas.	1 sector nominal.
	+07'00 horas.	2 sectores nominales.

16. Complemento por incapacidad temporal por enfermedad común y profesional: Según el artículo 56 del presente Convenio colectivo.

17. Situaciones de Maternidad y Paternidad (embarazo/maternidad/lactancia/paternidad/adopción): Suplemento adicional a la prestación de la Seguridad Social:

- 100% del salario básico.
- 100% de la tabla del AVP (Promedio variables sujetos a IRPF).
- 60% del AVP no imponible (Promedio variables exentos de IRPF).

ANEXO 3

Días de vacaciones en función de la reducción de jornada (en caso de ser por guarda legal)

Tipo de reducción de jornada y concreción horaria	Días de vacaciones (LVE)	Días de vacaciones en exceso a la regla del prorrateo	Sectores nominales por día de vacaciones
Contrato de trabajo indefinido ordinario con reducción de jornada (50% de jornada).	16	14	1,33
Contrato de trabajo indefinido ordinario con reducción de jornada (75% de jornada).	24	6	2,00
Contrato de trabajo indefinido ordinario con reducción de jornada (63% de jornada).	19	11	1,59
Contrato de trabajo indefinido con reducción de jornada cuatro meses consecutivos 14-14 (50% de jornada).	25	5	2,08
Contrato de trabajo indefinido con reducción de jornada cuatro meses consecutivos 21-7 (75% de jornada).	28	2	2,33
Contrato de trabajo indefinido fijo discontinuo con reducción de jornada (50% de jornada).	12	11	1,33
Contrato de trabajo indefinido fijo discontinuo con reducción de jornada (75% de jornada).	18	5	2
Contrato de trabajo indefinido fijo discontinuo con reducción de jornada (63% de jornada).	14	9	1,53

Firmas:

Por la empresa:

Don Javier Gándara Martínez.
Doña Filipa Viegas.
Doña Valeria Cerri.
Don Roberto Navarro Cabrera.

Por los miembros de la Comisión Negociadora de la sección sindical de USO:

Don Pier Luigi Copello.
Don Mario Rivetti.
Don Miguel Suárez Galán.
Doña Fathma Levy Mairena.

Don Andreu Torres Roviralta.
Doña Estella Vall Flotats.
Don Miguel Tuero Madroñero.
Don Pablo Rosas Argüelles.