

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18028 *Resolución de 12 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de EasyJet Airline Spain, Sucursal en España.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de EasyJet Airline Spain, Sucursal en España (código de Convenio n.º 90103320012019), que fue suscrito con fecha 26 de marzo de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de USO y SITCPLA en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido subsanado mediante acuerdo de 14 de julio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 12 de agosto de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III CONVENIO COLECTIVO DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE EASYJET AIRLINE SPAIN, SUCURSAL EN ESPAÑA

(1 de marzo de 2025-31 de agosto de 2028)

Se negocia el III 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. El convenio se denominará «III 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 y seis meses, desde el 1 de marzo de 2025 hasta el 31 de agosto de 2028, 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, 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 norma 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 los artículos 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 lo que 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, Psicosociología 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 vuelvan 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 hasta un máximo de doscientos cincuenta (250) euros, previa presentación del justificante correspondiente. 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 (utilizando el sistema de reclamación de gastos corporativo en vigor por el importe máximo de hasta diez (10) euros.

Artículo 8 bis. *Actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

Las situaciones derivadas de fenómenos meteorológicos adversos, catástrofes o cualquier otra circunstancia que impida el acceso a la base, afecte al desarrollo de la operación o suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de la tripulación se regirán por la legislación vigente y por lo dispuesto en el presente artículo.

(a) Cuando la persona trabajadora no pueda acceder a su base o centro de trabajo por las causas previstas en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho al permiso retribuido y a las garantías previstas en dicha norma, sin que la ausencia pueda dar lugar a sanción, penalización, recuperación de jornada o perjuicio alguno.

(b) Las cancelaciones, demoras, desvíos, interrupciones de la actividad o cualquier otra incidencia ocasionada por fenómenos meteorológicos adversos no imputables a la persona trabajadora no supondrán merma retributiva ni perjuicio alguno en materia de productividad, incentivos, programación, evaluación o régimen disciplinario.

Asimismo, la compañía garantizará el cumplimiento de la normativa sobre tiempos de actividad y descanso, así como la cobertura de los gastos de alojamiento, manutención y transporte cuando, como consecuencia de estas circunstancias, resulte necesaria una pernocta o estancia fuera de base.

(c) La empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para proteger la seguridad y salud de la tripulación, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa aeronáutica aplicable. Ninguna persona trabajadora podrá sufrir perjuicio alguno por apartarse de la actividad cuando concurra un riesgo grave e inminente, en los términos legalmente previstos.

(d) Las partes acuerdan negociar, en el seno de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo, un Protocolo de Actuación frente a Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos, que desarrollará el contenido del presente artículo y regulará, entre otras materias, los procedimientos de comunicación, la gestión de las activaciones, reservas e imaginarias, las garantías de descanso, las medidas de asistencia en caso de desvío o pernocta y cualquier otra medida organizativa o preventiva que resulte necesaria.

Dicho protocolo deberá quedar negociado y concretado en el plazo máximo de tres meses, comprendido entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre, entrando en vigor una vez sea acordado por la Mesa Negociadora. Hasta ese momento resultará de aplicación la legislación vigente y lo previsto en el presente artículo.

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. Asimismo, los tripulantes de cabina son responsables de llevar consigo todos los materiales y herramientas requeridos por la compañía para el desempeño de sus funciones, manteniéndolos en buen estado y de conformidad con las políticas y procedimientos establecidos.

(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, alojamientos 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) interfieran negativamente en la realización de sus actividades como tripulación de Cabina en Easyjet;

(ii) provoquen posibles daños a la reputación de la compañía (Easyjet), sus clientes y proveedores;

(iii) impliquen un importante riesgo de aumentar la fatiga operacional del Tripulante de Cabina;

(iv) 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 los Manuales de Operaciones aplicables, incluyendo protocolos o manuales estándar, 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 una dotación inicial de todo el uniforme y complementos. Su renovación anual se realizará 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 ordenados 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.

Ambos escalafones se publicarán provisionalmente una vez al año, el día 1 de noviembre. Los escalafones se publicarán de forma respetuosa con la normativa en vigor de protección de datos, y siempre en los términos señalados por la Sentencia 278/2026 del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2026 que resolviendo el conflicto iniciado por USO ha declarado el derecho de los tripulantes de cabina de Easyjet a que los escalafones se publiquen incluyendo nombre y apellidos de cada persona trabajadora, limitando técnicamente el acceso a los listados a los propios tripulantes de cabina de Easyjet, sus representantes legales y sindicales y demás personas que acrediten interés legítimo.

Antes de la publicación de los escalafones definitivos, se publicarán en la intranet de Easyjet y en las crew room de cada centro de trabajo tanto un escalafón general provisional que incluirá a todos los tripulantes de cabina de la empresa basados en España como un escalafón de base que incluirá a todos los tripulantes de cabina de la

empresa basados en cada respectivo centro de trabajo, siendo este documento de consulta integro con todos los datos pertinentes para la consulta de los empleados.

Los empleados tendrán un plazo de 14 días desde la publicación de los escalafones provisionales el día 1 de noviembre de cada año para presentar reclamaciones concernientes a errores en la información personal reflejada en los escalafones, así como su posición en estos.

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, publicándose el día 15 de diciembre de cada año.

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 su Intranet teniendo también a disposición del personal su consulta en las respectivas crew room de cada centro de trabajo.

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 profesional

Artículo 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.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres, mujeres, personas LGTBI y de cualquier orientación sexual y expresión de género establecido en el artículo 14 de la Constitución en relación con el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación.

La Compañía ha negociado con la representación legal de los trabajadores un Plan de Igualdad con vigencia hasta el año 2028 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 dispone 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.

Asimismo, y con la finalidad de respetar la igualdad de género, las partes firmantes manifiestan que el uso del término «trabajador», «tripulante de cabina», «sobrecargo» o cualquier otro sinónimo de los mismos, se realiza en un sentido neutral y por lo tanto la referencia se debe tener realizada indistintamente a «trabajadores» y «trabajadoras», o cualquier otro sinónimo de los mismos.

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, pudiendo la 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.

La Compañía se compromete a erradicar estereotipos en el acceso al empleo del colectivo LGTBI. Los procesos tendrán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de la orientación e identidad sexual o expresión de género.

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) El período de prueba aplicable a tripulantes de cabina de nueva contratación se iniciará en la fecha de incorporación efectiva de la persona trabajadora a la empresa, entendiéndose incluido dentro del mismo el período de formación inicial, el cual formará parte integrante de la evaluación de su desempeño. El período de prueba de un sobrecargo comienza una vez haya sido promocionado permanentemente. Cualquier período trabajado como sobrecargo de temporada computará a efectos de este período de prueba.

(c) 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.

(d) 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.

(e) 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.

(f) Durante la vigencia del periodo de prueba cualquiera de las partes podrá poner fin 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) Cualquier formación obligatoria para el mantenimiento de la licencia como tripulante de cabina será retribuida exclusivamente con el salario básico, sin perjuicio del

abono de las dietas y de cualesquiera otros conceptos retributivos o compensatorios que correspondan de conformidad con el presente convenio colectivo.

(c) Durante la relación laboral, Easyjet proporcionará al Tripulante de Cabina cursos de refresco (formación recurrente) y cualquier otro curso de desarrollo que la compañía considere necesario, que se compensarán con el pago de Office Day (OF4/OF8), según corresponda y dependiendo de la duración del curso.

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

(e) Durante los cursos de refresco (formación recurrente), el Tripulante de Cabina recibirá solamente el salario básico, el pago por jornada de posicionamiento 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.

(f) 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.

(g) Como parte de la formación obligatoria anual, Easyjet programa cursos trimestrales para completar en 1 día, que serán debidamente emplazados en las programaciones de los empleados.

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. Este programa será aplicable desde la fecha de firma del convenio.

(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, por defecto, una duración de 9 meses de actividad y 3 de inactividad en periodos de 12 meses.

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, Alicante 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, Alicante y Málaga durante todo el año para el siguiente tipo de reducción de jornada 50 % «Split month» (14/14 en patrón de trabajo FRV), 75 % «Split month» (21/7 en patrón de trabajo FRV).

(b) Asimismo, se establece el régimen equivalente aplicable a las reducciones de jornada de carácter estacional («seasonal») del 50 % y del 75 %. A tal efecto, el cómputo anual se entenderá estructurado en ocho (8) meses de actividad completa sin reducción de jornada y cuatro (4) meses con la correspondiente reducción de jornada del 50 % o del 75 %, según el porcentaje aplicable en cada caso.

(c) A partir de abril de 2027, Easyjet introducirá en España el nuevo modelo de jornada parcial lifestyle 4/4 al 83,5 %, con un límite máximo del 7 % del total de FTE durante el pico de verano para todas las bases. Regulación conforme a lo dispuesto en el artículo 29 (bis).

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

(e) 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.

(f) 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.

(g) La base para las jornadas reducidas voluntarias 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).

(h) Todo tripulante bajo un patrón de trabajo fijo que solicite una reducción de su jornada de forma voluntaria, prestará servicios en el patrón de variación de turnos flexibles (FRV), con la excepción del patrón 4/4.

(i) La determinación de los supuestos de pérdida, exclusión o limitación del derecho a los GDOs o WDOs, incluidos aquellos derivados del patrón de trabajo aplicable o de situaciones de reducción de jornada, se regirá por lo dispuesto en los artículos 32 y 33 del presente convenio colectivo, que contienen la regulación íntegra de las causas y condiciones aplicables.

(j) 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
4-4 (bloque de 4 días de trabajo y bloque de 4 días libres de trabajo).	4	25	0

Patrones disponibles de reducción de jornada voluntaria mixta 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
4-4 (bloque de 4 días de trabajo y bloque de 4 días libres de trabajo)	4	19	0

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 (NECC).
- Tripulante de Cabina (CC).
- Sobrecargo (CM).

Artículo 25. *Tripulante de Cabina.*

(a) Toda nueva incorporación a partir de la fecha de firma de este convenio, y que no sea contratada como Cabin Manager, tendrá la categoría de Tripulante de Cabina de primer año (NECC). Los tripulantes permanecerán en esta categoría profesional durante los primeros 24 meses de prestación de servicios, percibiendo el salario básico inicial de 12.660 euros, tal y como se describe en el anexo de pagos. Dentro de este cómputo de tiempo se incluirán los meses de inactividad en el caso de personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo.

(b) Al finalizar este periodo, a partir del mes 25 en dicho puesto, el Tripulante de Cabina (NECC) será promocionado automáticamente a Tripulante de Cabina e ingresará en el nivel L1 de Tripulante de Cabina, percibiendo el salario básico que corresponda en dicho nivel.

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.

(d) En caso de cualquier ausencia del trabajo (justificada), el periodo de prueba se suspende, reiniciándose cuando cese dicha ausencia.

(e) 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.

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 de Easyjet (*Cabin Services Protocol Manual*) en virtud de lo acordado en el Acta de la 22.^a reunión de la Comisión Negociadora de fecha 16 de octubre de 2025, así como de lo firmado en el Acta de Preacuerdo de fecha 24 de octubre de 2025.

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.

(f) 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.

(g) 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/*Upranker*).

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

(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 periodo 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 se integrará en la banda salarial correspondiente a la categoría profesional de Sobrecargo, en función de los años de servicio continuado computados desde la fecha efectiva de contratación, esto es, conforme al nivel de antigüedad aplicable a dicha categoría profesional. 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. El período de prueba de una responsabilidad adicional en ningún caso será superior a 6 meses.

(b) Estas responsabilidades adicionales generarán pagos 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, 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) Sobrecargo en funciones (*Up-Ranker*): Conforme a lo dispuesto en el artículo 27.

(b) 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, así como en cualquier otra formación requerida en base y también en aquellas bases donde la Empresa tenga necesidades de formación, o instrucción en vuelo que la compañía determine necesaria.

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

(d) Las responsabilidades adicionales serán abonadas cuando se realicen atendiendo al anexo de pagos.

CAPÍTULO 5

Organización del tiempo de trabajo

Artículo 29. *Patrón de trabajo.*

Los rosters para la tripulación de cabina con base en España se elaboran con un mínimo de 117 días libres (D/O) y 30 días naturales de vacaciones (LVE) para los empleados que trabajan a tiempo completo en contrato fijo permanente (12/12).

La tripulación de cabina opera o bien bajo el patrón Flexible Roster Variation (FRV) o bajo el patrón 5/4/5/3 Rsv, los cuales se rigen por los protocolos de la red Easyjet debidamente aprobados por las autoridades aeronáuticas competentes. Los tiempos de actividad se regulan conforme a la normativa de limitación de tiempo de vuelo aplicable, autorizada por las autoridades aeronáuticas correspondientes.

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, para los Tripulantes que lo soliciten para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

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 días 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, prorrateado para fijos discontinuos y con el máximo de 1 día RESF por cada mes 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 a las restricciones generales del FTL (*flight time limitations*).

(vii) Específicamente en este patrón fijo durante el periodo de reserva (RSV), 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 29 bis. *Patrón de trabajo 4/4.*

A partir de abril de 2027, Easyjet introducirá en España el nuevo modelo de jornada parcial voluntaria/«lifestyle» 4/4 al 83,5 % de jornada (4 días de trabajo seguidos de 4 días libres, con un límite máximo del 7 % del total de FTE durante el pico de verano para todas las bases, computado por base y categoría profesional, es decir, 7 % FTE (summer peak) de FA y 7 % FTE de CM. Se aplican excepciones para solicitudes por conciliación familiar, que quedan excluidas de dicho límite. No se podrán aplicar restricciones adicionales de roster al part-time 4/4, tampoco en el caso de conciliación familiar.

El roster permanente 4-4 corresponde a un roster fijo organizado como sigue:

Un ciclo fijo compuesto por un bloque de 4 servicios, alternado con un bloque de 4 días libres (D/O).

- La remuneración será del 83,5 % del salario a tiempo completo.
- El derecho de vacaciones será de 25 días LVE (83,5 % del derecho de vacaciones a tiempo completo). Para la tripulación en 9/3, será de 19 días.
- Tal y como ocurre con el part-time 50 % y 75 %, aquellos tripulantes de cabina que soliciten el 4/4 por conciliación familiar tendrán derecho a 25 días LVE + 5 días SPTL (20 días LVE + 3 días SPTL para la tripulación en 9/3 que lo solicite por conciliación familiar).
- Este patrón no incluirá días libres garantizados (GDO) ni días libres contiguos a las vacaciones anuales (WDO).
- Se aplicarán 12 días RESF por año natural, independientemente del tipo de contrato, y sin límite en el número de RESF por cada mes.

Días de Flexibilidad de Descanso (RESF):

El uso de RESF para permitir el inicio del servicio entre las 04:30 y las 06:00 del primer día de un bloque de trabajo de 4 días, y la finalización del servicio hasta la 01:30 del día posterior al cuarto día de dicho bloque, queda limitado de la siguiente forma:

– Los RESF deberán notificarse en el momento de la publicación del roster y no podrán modificarse ni añadirse posteriormente.

No habrá limitación en D1 y D2-esto también aplicará para los acuerdos personalizados por conciliación familiar, de modo que el 4-4 tendrá el mismo formato para todos.

Las ofertas se realizarán durante el FY26 para ser efectivas en S27 (con el fin de alinearse con el nuevo año de solicitud de vacaciones).

Las partes acuerdan que este patrón no es susceptible de que se le añadan más restricciones operativas que las ya dispuestas, ni tan siquiera en aquellos casos en los que se haya solicitado por razones de conciliación familiar.

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.

Habrà 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. El año de vacaciones se ha ajustado para abarcar del 1 de enero al 31 de diciembre.

(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 periodo 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 (SPTL). 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 disfrutarán 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).

Easyjet explorará junto con las secciones sindicales firmantes de este convenio colectivo aquellas oportunidades que permitan simplificar y automatizar el proceso de gestión y solicitud de los días de vacaciones identificados con el código SPTL. Ambas partes participarán activamente en esta iniciativa con el objetivo de identificar y, en su caso, implementar las mejoras que se acuerden.

Esta revisión deberá desarrollarse y completarse antes del inicio de la campaña de vacaciones del año 2027.

(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.

(l) En el supuesto de que, por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora, la situación de incapacidad temporal impida el disfrute de los días de vacaciones anuales devengados, ésta conservará el derecho a disfrutarlos una vez finalice dicha situación. Conforme a lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, los días de vacaciones pendientes podrán disfrutarse dentro del año natural o, cuando ello no sea posible, dentro de los dieciocho meses siguientes a partir del final del año en que se hayan devengado.

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 periodo de reserva, en las jornadas parciales o reducidas con patrón 4/4; 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 WD/O 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 periodo de reserva, en las jornadas parciales o reducidas con patrón 7/7 (patrón con jornada de trabajo del 63 %) o en el 4/4 (patrón con jornada de trabajo 83,5 %) y en el patrón de jornada reducida al 75 % en *Split Week*, ni tampoco en cualquier otro tipo de patrón de trabajo fijo.

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.*

El Tripulante de Cabina, presentando la pertinente notificación y justificación, tiene derecho a los siguientes permisos retribuidos, manteniendo su remuneración por cualquiera de los hechos causantes descritos y durante el tiempo acordado. Por cada día completo de ausencia por los motivos justificados que se señalan a continuación los tripulantes de cabina recibirán la misma compensación que durante un día de vacaciones (LVE), es decir, salario básico más 2,5 sectores nominales; a excepción del abono del permiso retribuido en el artículo 34 f), que se abonará de acuerdo con lo previsto en el mismo:

(a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. 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) Cinco días (contabilizando desde el primer día laborable) por 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 (en este último supuesto, siempre y cuando se acredite la convivencia por un espacio de tiempo superior a 24 meses), incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta a las anteriores, que conviva con la persona trabajadores en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella (artículo 37.3.b del ET).

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) Dos días consecutivos por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, pareja estable (siempre y cuando se acredite la convivencia por un espacio de tiempo superior a 24 meses) o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del matrimonio, pareja de hecho o pareja estable. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará hasta un total de 4 días. (COMP).

(d) 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 (STCL/HOSP).

(e) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencias por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año. (COMP).

(f) 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).

(g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores (COMP).

(h) 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).

(i) 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).

(j) 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).

(k) 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).

(l) 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.

(iv) 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.

(v) 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).

(vi) 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.

(vii) 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.

(viii) 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.

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

(x) 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).

(xi) 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.

(xii) 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa proponer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

(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. El empleado con reducción de jornada por guarda legal tendrá derecho al mismo número de días de vacaciones que tendría si estuviera sin reducción de jornada, en función de su respectivo periodo de actividad, ya sea 12/12 y 9/3 (ver artículo 31.e de este mismo texto).

(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, 1 día por mes natural como máximo.
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, 1 día por mes natural como máximo. 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.

En caso de que se solicite una reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares de forma combinada con una solicitud de adaptación de jornada, se seguirá el procedimiento previsto para las adaptaciones de jornada.

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 quince (15) 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 de 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 disfrutan 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 o 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento; 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, violencia sexual o terrorismo.

(a) Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, violencia sexual 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 (en este último supuesto, siempre y cuando se acredite la convivencia por un espacio de tiempo superior a 24 meses), incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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, en cuyo caso el mínimo exigible será de 30 días.

(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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

(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 periodo 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, a menos que circunstancias extraordinarias no le permitan cumplir este periodo de preaviso, en cuyo caso el mínimo exigible será de 30 días.

(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 meses 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 periodo de no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años, por cualquier motivo, 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) La persona trabajadora podrá solicitar la excedencia con una antelación máxima de cuarenta y cinco (45) días naturales respecto a la fecha en que cumpla un (1) año de antigüedad, siempre que el inicio de dicha excedencia tenga lugar una vez alcanzado dicho primer año de antigüedad.

(iii) 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 periodo de preaviso, que en ningún caso podrá ser inferior a 30 días.

(d) La solicitud de prórroga deberá hacerse cuarenta y cinco (45) días naturales 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. En circunstancias especiales, será posible comunicar dicha excedencia con una antelación mínima de 30 días naturales.

(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. *Permisos no retribuidos.*

(a) Los permisos no retribuidos aquí descritos permiten a las personas trabajadoras ausentarse del trabajo, por un tiempo determinado, pero sin que exista la obligación por parte de la Empresa de remunerarlos. Estos permisos no retribuidos suponen una mejora adicional para los Tripulantes de Cabina adicionales a los permisos retribuidos establecidos en este convenio.

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

– *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. Esto incluye el examen para obtener el permiso de conducción de moto o tipo B expedido por la Dirección General de Tráfico.

– Permiso parental para el cuidado de hijo o hija menor de ocho años – Los Tripulantes de cabina tendrán derecho a disfrutar de un permiso parental de carácter individual y no transferible, destinado al cuidado de sus hijos o hijas, por una duración máxima de ocho (8) semanas, conforme a lo previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El permiso podrá disfrutarse desde el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento del menor y hasta que este cumpla ocho (8) años de edad.

El permiso podrá disfrutarse de manera continua o discontinua, en períodos semanales o en períodos inferiores y podrá realizarse a jornada completa o parcial, siendo necesaria, para el disfrute en régimen de jornada parcial, la previa conformidad de la empresa.

En todo caso, el ejercicio del derecho deberá respetar los principios de corresponsabilidad, proporcionalidad y adecuación a las necesidades organizativas de la empresa, sin perjuicio de su carácter de derecho subjetivo.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio y la duración del período de disfrute con un preaviso mínimo de diez (10) días naturales, salvo que existan circunstancias excepcionales justificasen un preaviso distinto. La comunicación deberá recoger las fechas concretas de inicio y fin del permiso.

El permiso parental será compatible con el resto de permisos y derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tales como la reducción de jornada por guarda legal, el permiso por lactancia, el permiso por nacimiento y cuidado del menor y otros permisos familiares previstos en la legislación vigente o en este convenio.

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 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 44. *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 convenio 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 para ello.

Artículo 45. *Salario anual básico.*

(a) El salario anual básico 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 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 categoría profesional 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 45 bis. *Remuneración por antigüedad (escalas).*

A partir del 1 de marzo de 2025, las partes convienen en establecer una escala salarial con distintos niveles salariales dentro de las categorías profesional de Tripulante de Cabina (CC) y Sobrecargo (CM) vinculada a la antigüedad, cuyo objeto es reconocer y recompensar la experiencia, la permanencia en la empresa y el compromiso del personal de cabina.

Esta estructura retributiva se articulará en niveles de salario base vinculados a la antigüedad, determinados en función de los años de servicio continuado, computados desde la fecha efectiva de contratación.

La estructura retributiva quedará conformada por cinco bandas salariales en la categoría de Cabin Crew o Tripulante de Cabina (CC), y otras cinco bandas salariales en la categoría de Cabin Manager o Sobrecargo (CM), tal y como a continuación se establece:

– Nivel 1 (L1): Del 2.º año al 5.º año de antigüedad, incremento del 3 % sobre el salario base. En el caso de Sobrecargo, esta escala aplicará desde el primer año de antigüedad.

- Nivel 2 (L2): Del 6.º año al 10.º año de antigüedad, incremento del 6 % sobre el salario base.
- Nivel 3 (L3): Del 11.º año al 15.º año de antigüedad, incremento del 9 % sobre el salario base.
- Nivel 4 (L4): Del 16.º año al 20.º año de antigüedad, incremento del 12 % sobre el salario base.
- Nivel 5 (L5): Del 21.º año de antigüedad, incremento del 15 % sobre el salario base.

Artículo 46. Complemento de ayuda al desempleo para trabajadores fijos discontinuos en bases estacionales.

A partir del final de la temporada de 2025, todos los trabajadores fijos discontinuos tienen derecho a recibir un pago de 350 euros brutos por cada mes de inactividad (un máximo de 3 meses de inactividad). Este pago se prorrateará para los períodos de inactividad inferiores a un mes y se dejará de devengar automáticamente en caso de que la persona trabajadora pase a un contrato indefinido ordinario, prestando servicios durante 12 meses al año. El pago se realizará en la nómina del último mes antes de que los trabajadores pasen al período de inactividad.

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 y/o Hotel.

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 móvil. Cuando tengan imaginaria en aeropuerto, los Tripulantes de Cabina serán remunerados de conformidad con el anexo de pagos.

Las imaginarias realizadas en el Hotel deben estar disponibles y asegurarse de estar localizables en todo momento, debiendo presentarse a trabajar en el plazo máximo de 90

minutos tras ser contactados. Los traslados serán a cargo de la Empresa. El pago de estas imaginarias se hará desde marzo de 2026 (abonándose de forma retroactiva aquellas cantidades devengadas por este concepto desde el 1 de marzo de 2025).

Esta actividad se verá reflejada en las programaciones con los códigos ASBY/ADTY/HSBY.

Artículo 49. *Imaginaria.*

Cuando reciba una llamada estando de imaginaria fuera del aeropuerto, el Tripulante de Cabina debe presentarse a trabajar como máximo en el plazo de noventa (90) 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 49 bis. *Pago de imaginarias (realizadas fuera del aeropuerto).*

a) A partir del sexto servicio de imaginaria programado en un mes y no utilizado, inclusive, los tripulantes de cabina devengarán 1 sector nominal por cada imaginaria adicional no utilizada. Se tendrán en cuenta todos los códigos asociados a imaginarias y también los códigos «contactable», con excepción de aquellas imaginarias realizadas en el aeropuerto y hotel.

b) El número de imaginarias necesarias para el devengo del sector nominal se prorrateará en caso de jornadas parciales, y, en aquellos meses en los que la actividad se reduzca a la mitad (cuando no haya actividad durante al menos 15 días del mes) para los trabajadores con contrato fijo discontinuo, se computará a partir de la tercera imaginaria programada en el mes y no utilizada, inclusive.

Además, se recuerda que el código REST, al no ser un código de imaginaria, no se incluirá en el cálculo de imaginaria en domicilio no utilizado para activar el pago mencionado anteriormente. REST se utilizará de acuerdo con las normas de Limitaciones de Tiempo de Vuelo (FTL) y su uso estará limitado a las disposiciones de programación (rostering) y no será objeto de abuso en ningún caso.

Artículo 50. *Posicionamiento.*

El Tripulante de Cabina será remunerado por jornada 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 Cabin Services Protocol Manual. La preparación del examen que se realizara en el plazo de 1 año desde su traslado a España.

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) 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, o en vuelo y cualquier otra formación que la compañía considere necesaria, tendrá derecho a percibir un pago de conformidad con el anexo de pagos.

(c) *Seasonal CPM*: 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.
- Día 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 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.

(h) En caso de dudas sobre el cálculo del complemento, el trabajador podrá realizar una consulta sobre el cálculo al departamento de nóminas, el cual responderá durante los siete días siguientes a la misma.

Artículo 57. *Complemento por nacimiento y cuidado del menor.*

Los Tripulantes de Cabina percibirán un complemento a la prestación de la Seguridad Social por nacimiento y cuidado del menor, adopción, acogimiento y lactancia, de conformidad con lo previsto en el anexo de pagos. El cálculo de dicho complemento, en lo relativo a la remuneración variable, se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56 del presente convenio colectivo.

En lo relativo al salario base, se aplicará el vigente en cada momento. A estos efectos, se tendrán en cuenta las actualizaciones salariales que resulten de aplicación, así como los incrementos derivados del cambio de nivel de antigüedad. Cuando dichas circunstancias afecten al cálculo del complemento, este será objeto de la correspondiente regularización, que deberá reflejarse de forma debidamente desglosada para el trabajador.

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*.

La asignación anual irá de enero a diciembre (año natural), modificándose de acuerdo con el anexo de pagos.

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 accediera voluntariamente a 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. El trabajo en un día libre se hará en todo caso respetando los límites en materia de jornada y días libres según lo dispuesto en el artículo 14.4 del Real Decreto 1561/1995.

Artículo 60. *Gastos profesionales.*

Para poder obtener un reembolso de cualquier gasto profesionales 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 y hasta un máximo de 250 euros anuales por la realización del reconocimiento médico de EASA, estando este coste máximo sujeto a una futura ampliación en base a un posible aumento de los precios.

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 pago a modo de complemento por modificaciones del servicio consistente en un 20.51 euros para tripulantes de cabina y 26.69 euros para sobrecargos, tal y como viene dispuesto en el anexo de pagos, siempre que:

- a) Haya una variación de más de 119 minutos antes o después en comparación al servicio programado para el día y como consecuencia de modificaciones sucedidas en el día.
- b) Cuando la variación de la jornada diaria supere en 119 minutos o más la programación originalmente asignada al tripulante, y dicha alteración determine una reducción de sectores en la jornada siguiente o implique una modificación sustancial, en perjuicio de la persona trabajadora, del bloque de trabajo inicialmente previsto, este podrá reclamar el complemento por modificación de servicio.

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.

Artículo 63. *Trabajo voluntario en día libre-«Willing to Fly» (WFLY en D/O o WD/O).*

«Willing to Fly» (en adelante referido como WFLY) permitirá a la tripulación de cabina expresar su interés en trabajar en un día libre programado (aplicable únicamente a los códigos de roster D/O, WD/O). La decisión de indicar interés en trabajar en un día libre es totalmente voluntaria y queda a discreción de cada miembro de Tripulación de Cabina. Ambas partes entienden y acuerdan que WFLY solo se utilizará en caso de necesidades operativas no planificadas, o alteraciones de roster, antes del día de la operación. El pago de WFLY se detallará en el anexo de pagos. Las reglas operativas y los detalles relativos a WFLY se encuentran recogidos en el Manual de Protocolos de Servicios de Cabina-Cabin services Protocol Manual.

No corresponde el pago WFLY cuando un tripulante vea afectado su día libre como consecuencia de una interrupción producida el mismo día de la operación. En dichas circunstancias, será de aplicación el DDO.

Artículo 64. *Retorno al stand.*

Se devengará 1 sector nominal cuando un vuelo salga del stand y regrese al mismo tras el *push back*.

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) sujeto pues a seguimiento bajo sigilo profesional, y siempre y cuando la Compañía esté obligada a ello.

Artículo 65. *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 al iniciar una situación de incapacidad temporal. 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;

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

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

(d) 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.

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

(f) No comunicar al responsable de base cualquier sospecha de actividades ilegales relacionadas con un empleado de Easyjet a su supervisor directo utilizando política de denuncia de irregularidades de la Compañía.

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

(h) 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, siempre que dicho preaviso pueda cumplirse.

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

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

(k) 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.

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

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

(n) 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.

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

(p) La utilización no autorizada de bienes o instalaciones de Easyjet.

(q) 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 perjudique a la compañía o a la reputación de la misma.

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

(s) 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, mientras se haga de forma simultánea a la prestación de servicios en Easyjet.

(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, incluyendo cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. 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 66. *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 67. *Procedimiento sancionador.*

La empresa podrá llevar a cabo una investigación interna o de averiguación, que una vez finalizada podrá dar o no lugar a la apertura de un expediente sancionador. En el desarrollo de esa investigación interna la empresa podrá citar al empleado como investigado, dicha citación deberá contener detalladamente los hechos objeto de investigación y, en su caso, la aportación de la documentación de la que disponga la empresa que justifique dicho proceso de investigación (tales como reports u otros). A la citación empresarial, el empleado podrá comparecer acompañado de la persona que este designe.

Si una vez finalizado el proceso de investigación, de el que pudiera deducirse la posible comisión de hechos susceptibles de sanciones disciplinarias, el procedimiento a seguir será el siguiente:

Respecto al proceso por infracciones laborales leves, la empresa contactará por escrito con el trabajador para tener una reunión presencial/telemática al objeto de informarle sobre los hechos que podrían ser susceptibles de una infracción leve, en dicha reunión el trabajador podrá ser asistido por un representante legal de los trabajadores.

En la misma citación para la reunión la empresa informará los hechos que podrían ser susceptibles de sanción.

Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas, graves o muy graves requerirá la instrucción del correspondiente expediente disciplinario, que se ajustará al siguiente procedimiento para garantizar el derecho de audiencia y defensa del trabajador:

1. Inicio del Expediente: Una vez la compañía tenga conocimiento de un presunto incumplimiento, grave o muy grave, iniciará el expediente disciplinario mediante una comunicación escrita (pliego de cargos) dirigida al trabajador. En dicha comunicación se detallarán con claridad y precisión:

- Los hechos que se le imputan junto con el informe, denuncia o las pruebas que sustenten la acusación, en caso de existir.
- La fecha y lugar en que ocurrieron.
- La calificación inicial de la falta como leve, grave o muy grave.
- La sanción que podría corresponderle.
- La designación de un instructor del expediente, si la empresa lo considera oportuno.

Asimismo, se remitirá copia de esta comunicación a la sección sindical correspondiente, si constara la afiliación del trabajador a un sindicato. El comité de empresa correspondiente será informado de la apertura del expediente disciplinario.

2. Alegaciones: Tras la notificación del pliego de cargos, el trabajador y o la sección sindical de constar su afiliación dispondrán de un plazo de diez (10) días naturales para formular por escrito las alegaciones que estimen oportunas y proponer los medios de prueba de que intenten valerse para su defensa.

3. Resolución: Una vez la empresa reciba escrito de alegaciones del empleado o de la representación legal de los trabajadores o transcurrido el plazo para formular alegaciones, y valoradas estas, así como las pruebas practicadas, la Dirección de la empresa dictará resolución en el plazo máximo de siete (7) días hábiles. La resolución deberá ser notificada por escrito al trabajador y a la representación de los trabajadores y contendrá:

- Una relación de los hechos probados.
- La calificación definitiva de la falta.
- La sanción impuesta y su fecha de efectos.

Si no se impusiera sanción, se acordará el archivo del expediente, notificándolo igualmente a las partes.

4. Suspensión de plazos de prescripción: La incoación del expediente disciplinario interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, reanudándose el cómputo si el expediente permaneciera paralizado durante más de un (1) mes por causa no imputable al trabajador.

Artículo 68. *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.

Disposición transitoria primera. *Negociación Protocolo LGTBI y Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las partes negociadoras del presente convenio colectivo asumen el compromiso formal de negociar y acordar un conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI.

A tal efecto, se establece un calendario de negociación que se desarrollará entre los meses de septiembre y diciembre del presente año 2026, dándose inicio el día 15 de septiembre de 2026, comprometiéndose ambas partes a finalizar las negociaciones antes del 15 de diciembre de 2026.

No obstante, y con el fin de garantizar la protección inmediata de los derechos de las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la normativa vigente durante el periodo de negociación, las partes acuerdan la aplicación transitoria de las medidas contempladas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Estas medidas tendrán vigencia hasta que las partes alcancen un acuerdo definitivo sobre el contenido específico de las medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI aplicables al personal de la Empresa, momento en el cual serán sustituidas por aquellas que se pacten.

Asimismo, las partes acuerdan iniciar la negociación del Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos con fecha 15 de septiembre de 2026, comprometiéndose a finalizar las negociaciones antes del 15 de diciembre de 2026,

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.

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.

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.

Administración local: equipo o función responsable de la gestión administrativa y operativa de una base de Easyjet.

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.

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.

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: se entiende por «imaginaria» a 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 aeropuerto y/o en hotel: la tripulación puede tener asignada una imaginaria y estar en situación de disponibilidad en el aeropuerto y/o un hotel de acuerdo con lo Cabin Services Protocol Manual.

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.

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.

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

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 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.

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.

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 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.

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.

Retorno a stand: cuando un vuelo sale de stand y regresa al stand tras el push back.

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.

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.

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.

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.

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

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 contrato fijo permanente 12/12 (todas las cantidades descritas son brutas, sujetas a las retenciones y cotizaciones que puedan corresponder)

1. Salario Básico Anual («Full time»-contrato 12/12).

TRIPULANTES DE CABINA-FLIGHT ATTENDANTS (FA)

Año 1. Desde 1 de marzo de 2025

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
NECC	0 a 24 meses	12,660	1.055
L1	2* a 5	17,677	1.473***
L2	6 a 10	18,192	1.516
L3	11 a 15	18,706	1.558,83
L4	16 a 20	19,221	1.601,75
L5	21 +	19,736	1.644,67

(*) Desde el mes 25 de antigüedad.

(**) Incluye pagas extra (13 y 14) prorrateadas.

(***) L1 cobra por defecto 1500 euros en el año 1 (€ 18.000). Por ello, para el año 1 el nivel L1 de FA recibirá un pago único de 323 euros brutos (prorrateado según corresponda), compensando la diferencia entre € 18.000 y los € 17.677 reflejados en la tabla arriba.

Año 2. Desde 1 de marzo de 2026

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
NECC	0 a 24 meses	12,660	1.055
L1	2	18,119	1.509,92
L2	6 a 10	18,646	1.553,83
L3	11 a 15	19,174	1.597,83
L4	16 a 20	19,702	1.641,83
L5	21 +	20,230	1.685,83

Año 3. Desde 1 de marzo de 2027 hasta 31 de agosto de 2028

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
NECC	0 a 24 meses	12, 660	1.055
L1	2* a 5	18,843	1.570,25
L2	6 a 10	19,392	1.616

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
L3	11 a 15	19,941	1.661,75
L4	16 a 20	20,490	1.707,5
L5	21 +	21,039	1.753,25

SOBRECARGOS-CABIN MANAGERS (CM)

Año 1. Desde 1 de marzo de 2025

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
L1	0 a 5	23,422	1.951,83
L2	6 a 10	24,104	2.008,67
L3	11 a 15	24,786	2.065,5
L4	16 a 20	25,469	2.122,42
L5	21+	26,151	2.179,25

Año 2. Desde 1 de marzo de 2026

Nivel	Años	Salario básico anual	Salario básico mensual**
L1	0 a 5	24,008	2.000,67
L2	6 a 10	24,707	2.058,92
L3	11 a 15	25,406	2.117,17
L4	16 a 20	26,105	2.175,42
L5	21+	26,805	2.233,75

Año 3. Desde 1 de marzo de 2027 hasta 31 de agosto de 2028

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
L1	0 a 5	24,968	2.080,67
L2	6 a 10	25,695	2.141,25
L3	11 a 15	26,422	2.201,83
L4	16 a 20	27,150	2.262,5
L5	21+	27,877	2.323,08

2. Sector nominal.

	Año 1 – Euros	Año 2 – Euros	Año 3 – Euros
Tripulante de cabina/ <i>Cabin Crew</i> .	26,15	26,41	26,94
Sobrecargo/ <i>Cabin Manager</i> .	34,04	34,38	35,07

3. *Night-Stop/Pernocta*: 50 euros.

4. Posicionamiento: 1.2 sectores nominales por cada «duty» de posicionamiento.

5. Servicios de oficina (OFF4/OFF8/RCMT):

Cuatro horas: 1.75 sectores nominales.

Ocho horas: 3.0 sectores nominales.

6. Asignación por idiomas:

3.^{er} idioma: 400 euros al año.4.^o idioma¹: 57 euros al año por idioma adicional.¹ Idiomas adicionales que no sean castellano o inglés.

7. Trabajo voluntario en días libres:

Tripulante de cabina/ <i>Cabin Crew</i> .	90 euros (DDO/IDO) – mismo pago para Año 1, Año 2 y Año 3. WFLY Y1: €187.06. WFLY Y2: €191.74. WFLY Y3: €199.41.
Sobrecargo/ <i>Cabin Manager</i> .	110 euros (DDO/IDO), – mismo pago para Año 1, Año 2 y Año 3. WFLY Y1: €247.86. WFLY Y2: € 254.06. WFLY Y3: € 264.22.

8. Complemento por fallo en la asignación de turnos:

Cabin Crew: 20.51 euros.*Cabin Manager*: 26.69 euros.

9. Responsabilidades adicionales:

<i>Up-rank</i> .	18 euros de conformidad con los términos del contrato.
<i>CTI-Flexi Trainer</i> .	Training duties en tierra: 100 euros por día completo programado con duties de CTI. Training duties a bordo: 15 euros por sector.

10. Complemento de ayuda al desempleo en inactividad.

A partir del final de la temporada de 2025, todos los trabajadores fijos discontinuos tienen derecho a recibir un pago de 350 euros brutos por cada mes de inactividad (un máximo de 3 meses de inactividad).

Este pago se prorrateará para los períodos de inactividad inferiores a un mes y se dejará de devengar automáticamente en caso de que la persona trabajadora pase a un contrato indefinido ordinario, prestando servicios durante 12 meses al año. El pago se realizará en la nómina del último mes antes de que los trabajadores pasen al período de inactividad.

11. Pago por vacaciones: 2.5 sectores nominales.

12. Imaginarias en domicilio sin utilizar: A partir de la sexta (6.^a) imaginaria en domicilio no utilizada al mes, inclusive, se devengará el equivalente a un (1) sector nominal por cada SBY adicional no utilizada. A efectos de este cálculo, se tendrán en cuenta todos los códigos asociados a los servicios de imaginaria y el «contactable», con excepción de los prestados en el aeropuerto y hotel. Este número se prorrateará en caso de trabajo a tiempo parcial. La empresa abonará con carácter retroactivo a partir del mes de marzo de 2026 los importes acumulados por este concepto desde el 1 de marzo de 2025.

13. Beneficios flexibles.

Para tripulantes de cabina y sobrecargos, como aquí sigue:

- Año 1. Desde el 1 de marzo de 2025 = 565 euros.
- Año 2. Desde el 1 de marzo de 2026 = 580 euros.
- Año 3. Desde el 1 de marzo de 2027 y hasta agosto de 2028 = 594 euros.

14. Complemento incapacidad temporal.

(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 entró en vigor desde el 1 de octubre de 2023.

El promedio del salario básico también es publicado en *workday* a fecha de 1 de octubre de cada año 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*.

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 nacimiento y cuidado del menor, periodo sabático, licencias no retribuidas (todos los tipos, incluidas las excedencias), periodo de inactividad y GDMT (*Ground Maternity Duties*).

15. Imaginarias en Aeropuerto/Hotel.

Para todas las categorías profesionales	Duración	Pago
Si sale a volar.	00:00-3:59 hrs.	solo los sectores volados.
	4:00+ hrs.	1.75 sectores nominales + los sectores volados.
Si no sale a volar.	00:00-06:59 hrs.	1.75 sectores nominales.
	07:00+ hrs.	3 sectores nominales.

16. Derechos parentales (embarazo, nacimiento y cuidado del menor, lactancia, adopción).

Complemento de la prestación de la seguridad social hasta:

- 100 % del salario básico.
- 100 % del AVP sujeto a impuestos.
- 60 % del AVP no sujeto a impuestos.

Patrones de reducción de jornada voluntaria - Salario base prorrateado

Los siguientes patrones de reducción de jornada voluntaria estarán disponibles en España para la tripulación en España que tenga un contrato permanente (ya sea 12/12 o 9/3) de la siguiente manera:

- BCN equivalente hasta un máximo del 15 % del total de FTE (requerimientos operativos de tripulantes de cabina) en temporada alta de verano para CM y FA, respectivamente.
- ALC, AGP y PMI equivalente a un máximo del 5 % del total de ETC durante todo el año.
 - 14/14 FRV (50 %).
 - 21/7 FRV (75 %).
 - 4/4 (fijo) (83.5 %).
 - Estacional 14/14 (50 %) no disponible para 9/3.
 - Estacional 21/7 (75 %) no disponible para 9/3.

A continuación, se muestra el prorrateo de derechos para cada tipo de reducción de jornada, tanto para contratos 12/12:

Tripulación de cabina en 12/12

Tipo de reducción de jornada	D/O (días libres)	LVE (vacaciones)	GDO (días libres garantizados)
14-14 (50 %).	4	16	12
21-7 (75 %).	6	24	18
4-4 (83.5 %).	4	25	0

Tripulación en 12/12

Tipo de reducción de jornada	D/O (días libres)	LVE (vacaciones)	GDO (días libres garantizados)
Estacional 14/14. Cuatro meses en 14-14 (50 %), entre octubre y abril, y los ocho meses restantes en jornada completa (100 %).	4	25	20
Estacional 21/7. Cuatro meses en 21/7 (75 %) entre octubre y abril y los seis meses restantes en jornada completa (100 %).	6	28	22

Modelos de reducción de jornada por guarda legal (padres con hijos de hasta 12 años)

Para todos los tipos de reducción de jornada relacionados con el cuidado infantil, el derecho a vacaciones debe mantenerse íntegro. Y, concretamente:

- Salario base estándar prorrateado.
- El código LVE (vacaciones) seguirá siendo el importe prorrateado estándar y se codificará como LVE.
- Se aplicará el código SPTL para garantizar el total de días de vacaciones que se concederá, aunque será asignado automáticamente por la empresa y principalmente en períodos de baja actividad.
- Los miembros de la tripulación podrán presentar sus preferencias de «puja» con el personal de administración local de la base.

(Ejemplo, trabajador en contrato 12/12 con una reducción de jornada por guarda legal al 50 % mantendrá 16 días de vacaciones LVE y 14 días de vacaciones SPTL que se asignarán automáticamente).

Se han identificado los siguientes patrones en cuanto a las necesidades de reducción de jornada por guarda legal:

- 14/14 (50 %).
- 21/7 (75 %).
- 4/4 (83,5 %).
- 7/7 (63 %).
- Split Week (75 %).
- Estacional 14/14 (50 %) no disponible para 9/3.
- Estacional 21/7 (75 %) no disponible para 9/3.

A continuación se muestra el prorrateo de derechos para cada tipo de reducción de jornada por guarda legal para contratos 12/12:

Tripulación en 12/12

Tipo de reducción de jornada (todo el año)	D/O (días libres)	LVE (vacaciones)	SPTL (vacaciones asignadas automáticamente)	GDO (días libres garantizados)
14-14 (50 %).	4	16	14	12
21-7 (75 %).	6	24	6	18
4-4 (83.5 %).	4	25	5	0
7/7 (63 %).	1	21	9	0
75 % Split week.	6*	24	6	0
Estacional 14/14. Cuatro meses en 14-14 (50 %), entre octubre y abril, y los ocho meses restantes en jornada completa (100 %).	4	25	5	20
Estacional 21/7. Cuatro meses en 21/7 (75 %) entre octubre y abril y los seis meses restantes en jornada completa (100 %).	6	28	2	22

* Por ciclo de 28 días.

ANEXO 3

Días de vacaciones en función de la reducción de la jornada laboral (si es por guarda legal)

Solo para reducciones de jornada por guarda legal

iii. La tripulación de cabina que disfrute de una reducción de la jornada laboral por guarda legal recibirá como pago de vacaciones el importe del salario base en proporción a su reducción de la jornada laboral y, en lo que respecta al pago de los sectores nominales devengado por cada día de vacaciones, este será igualmente proporcional a la jornada laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el anexo número 3 sobre días de vacaciones.

Ejemplo: Un miembro de la tripulación de cabina con un contrato de trabajo indefinido ordinario 12/12 con una reducción vertical del 50 % de su jornada laboral debido a la tutela legal acumulará 30 días naturales de vacaciones en un año completo, de los cuales 16 días naturales de vacaciones se disfrutarán de acuerdo con lo dispuesto en la sección i), y los 14 días restantes hasta completar los 30 días se disfrutarán de acuerdo con la sección ii).

Tipo de reducción de la jornada laboral y horario específico	LVE (vacaciones)	SPTL (vacaciones asignadas automáticamente bajo la norma de prorrateo)	Sectores nominales por día de vacaciones
Contrato permanente indefinido con reducción de jornada al 50 % 14-14.	16	14	1.33
Contrato permanente indefinido con reducción de jornada al 75 % 21-7.	24	6	2.00
Contrato permanente indefinido con reducción de jornada al 83.5 % 4-4.	25	5	2.08
Contrato permanente indefinido con reducción de jornada al 63 % 7-7.	21	9	1.53

Tipo de reducción de la jornada laboral y horario específico	LVE (vacaciones)	SPTL (vacaciones asignadas automáticamente bajo la norma de prorrateo)	Sectores nominales por día de vacaciones
Contrato permanente indefinido con reducción de jornada al 75 % Split-Week.	24	6	2.00
Contrato permanente indefinido con reducción de jornada estacional al 50 % 14/14.	25	5	2.08
Contrato permanente indefinido con reducción de jornada estacional al 75 % 21/7.	28	2	2.33

ANEXO 4

Anexo de pagos contrato fijo discontinuo 9/3 (todas las cantidades descritas son brutas, sujetas a las retenciones y cotizaciones que puedan corresponder)

- Salario básico anual (contrato fijo discontinuo 9/3).

TRIPULANTES DE CABINA/FLIGHT ATTENDANTS (FA)

Año 1. Desde 1 de marzo de 2025 hasta 28 de febrero de 2026

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
NECC	0 a 24 meses	9,495	€ 1.055
L1	2* a 5	13,257.75	1.473***
L2	6 a 10	13,644	1.516
L3	11 a 15	14,029.50	1.558,83
L4	16 a 20	14,415.75	1.601,75
L5	21 +	14,802	1.644,67

(*) Desde el mes 25 (incluido).

(**) Incluye pagas extra (13 y 14) prorrateadas.

(***) L1 cobra por defecto 1500 euros en el año 1. Por ello, para el año 1 el nivel L1 de FA recibirá un pago único de 323 euros brutos (prorrateado según corresponda).

Año 2. Desde 1 de marzo de 2026 hasta 28 de febrero de 2027

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
NECC	0 a 24 meses	9,495	1.055
L1	2* a 5	13,589.25	1.509,92
L2	6 a 10	13,984.50	1.553,83
L3	11 a 15	14,380.50	1.597,83
L4	16 a 20	14,776.50	1.641,83
L5	21 +	15,172.50	1.685,83

Año 3. Desde 1 de marzo de 2027 hasta el 31 de agosto de 2028

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
NECC	0 a 24 meses	9,495	1.055
L1	2* a 5	14,132.25	1.570,25
L2	6 a 10	14,544	1.616
L3	11 a 15	14,955.75	1.661,75
L4	16 a 20	15,367.50	1.707,5
L5	21 +	15,779.25	1.753,25

SOBRECARGOS/CABIN MANAGERS (CM)

Año 1. Desde 1 de marzo de 2025 hasta 28 de febrero de 2026

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
L1	0 a 5	17,566.50	1.951,83
L2	6 a 10	18,078	2.008,67
L3	11 a 15	18,589.50	2.065,5
L4	16 a 20	19,101.75	2.122,42
L5	21+	19,613.25	2.179,25

Año 2. Desde 1 de marzo de 2026 hasta 28 de febrero de 2027

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
L1	0 a 5	18,006	2.000,67
L2	6 a 10	18,530.25	2.058,92
L3	11 a 15	19,054.50	2.117,17
L4	16	19,578.75	2.175,42
L5	21+	20,103.75	2.233,75

Año 3. Desde 1 de marzo de 2027 hasta 31 de agosto de 2028

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
L1	0 a 5	18,726	2.080,67
L2	6	19,271.25	2.141,25

Nivel	Años	Salario básico anual – Euros	Salario básico mensual** – Euros
L3	11 a 15	19,816.50	2.201,83
L4	16 a 20	20,362.50	2.262,5
L5	21+	20,907.75	2.323,08

2. Sector Nominal²

	Año 1 – Euros	Año 2 – Euros	Año 3 – Euros
Cabin Crew.	26.15	26.41	26.94
Cabin Manager.	34.04	34.38	35.07

² El importe de las dietas pagadas por las tareas de vuelo se basa en el número y el tipo de sectores volados (cortos, medios, largos y extralargos).² El importe de las dietas pagadas por las tareas de vuelo se basa en el número y el tipo de sectores volados (cortos, medios, largos y extralargos).

3. *Night-Stop/Pernocta*: 50 euros.

4. Posicionamiento: 1.2 sector nominal por cada jornada de posición.

5. Servicios de oficina (OFF4/OFF8/RCMT):

Cuatro horas: 1.75 sectores nominales.

Ocho horas: 3.0 sectores nominales.

6. Complemento por idiomas:

3.^{er} idioma: 400 euros por año por idioma adicional.

4.^o idioma³: 57 euros por año por idioma adicional.

³ Idiomas adicionales que no sean castellano o inglés.

7. Trabajar voluntariamente en día libre:

Tripulante de cabina/Cabin Crew.	90 euros (DDO/IDO) – mismo pago en Año 1, 2 y 3. Y1 WFLY: € 187,06. Y2 WFLY: € 191.74. Y3 WFLY: € 199.41.
Sobrecargo/Cabin Manager.	110 euros (DDO/IDO) - mismo pago en Año 1, 2 y 3. Y1 WFLY: € 247.86. Y2 WFLY: € 254.06. Y3 WFLY: € 264.22.

8. Complemento por modificación de servicio:

Cabin Crew: 20.51 euros.

Cabin Manager: 26.69 euros.

9. Responsabilidades adicionales:

Up-rank: 18 euros de conforme con los términos del contrato.

CTI-Flexi Trainer: 100 euros por día completo programado con duties de CTI.

10. Complemento de ayuda a la inactividad.

A partir del invierno de 2026, se abonará un pago de 350 euros por cada mes real de inactividad para trabajadores con contrato fijo discontinuo. El pago total correspondiente a todo el periodo de inactividad se incluirá en la nómina de enero.

11. Pago de vacaciones: 2.5 sectores nominales.

12. Pago de imaginarias (en domicilio).

A partir de la sexta (6.^a) imaginaria en domicilio no utilizada al mes, inclusive, se devengará el equivalente a un (1) sector nominal por cada SBY adicional no utilizada. A efectos de este cálculo, se tendrán en cuenta todos los códigos asociados a los servicios de imaginaria y el «contactable», con excepción de los prestados en el aeropuerto y hotel.

Este número se prorrateará en caso de trabajo a tiempo parcial.

En el caso de los tripulantes de cabina con contrato fijo discontinuo y, atendiendo a las particularidades de su periodo de actividad –el cual, si bien podrá verse modificado en el futuro en función de la operativa y/o de las decisiones empresariales, comprende en la actualidad desde el 15 de marzo hasta el 15 de diciembre de cada año natural–, el referido prorrateo se efectuará exclusivamente durante los meses de marzo y diciembre. En consecuencia, el devengo del pago de un sector nominal se producirá a partir de la tercera imaginaria no utilizada dentro de dichos meses.

La empresa abonará con carácter retroactivo a partir del mes de marzo de 2026 los importes acumulados por este concepto desde el 1 de marzo de 2025.

13. Beneficios flexibles.

Para tripulantes de cabina y sobrecargos como aquí sigue:

- Año 1. Desde 1 de marzo de 2025 = 23.75 euros.
- Año 2. Desde 1 de marzo de 2026 = 435 euros.
- Año 3. Desde 1 de marzo de 2027 hasta agosto de 2028 = 445.5 euros.

14. Complemento incapacidad temporal:

(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 entró en vigor desde el 1 de octubre de 2023.

El promedio del salario básico también es publicado en *workday* a fecha de 1 de octubre de cada año 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*.

(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 nacimiento y cuidado del menor, periodo sabático, licencias no retribuidas (todos los tipos, incluidas las excedencias), periodo de inactividad y GDMT (*Ground Maternity Duties*).

15. Imaginarias en Aeropuerto/Hotel.

Para todas las categorías profesionales	Duración	Pago
Si sale a volar.	00:00-3:59 hrs	solo los sectores volados.
	4:00+ hrs	1.75 sectores nominales + los sectores volados.
Si no sale a volar.	00:00-06:59 hrs	1.75 sectores nominales.
	07:00+ hrs	3 sectores nominales.

16. Derechos parentales (embarazo, nacimiento y cuidado de menor, lactancia, adopción).

Complemento de la prestación de la Seguridad Social hasta:

- 100 % del salario básico.
- 100 % del AVP sujeto a impuestos.
- 60 % del AVP no sujeto a impuestos.

Patrones de reducción de jornada voluntaria-Salario base prorrateado

Los siguientes patrones de reducción de jornada voluntaria estarán disponibles en España para la tripulación en España que tenga un contrato permanente (ya sea 12/12 o 9/3) de la siguiente manera:

- BCN - equivalente hasta un máximo del 15 % del total de FTE (requerimientos operativos de tripulantes de cabina) en temporada alta de verano para CM y FA, respectivamente.
- ALC, AGP y PMI - equivalente a un máximo del 5 % del total de ETC durante todo el año.
- 14/14 FRV (50 %).

- 21/7 FRV (75 %).
- 4/4 (fijo) (83.5 %).

A continuación se muestra el prorrateo de derechos para cada tipo de reducción de jornada para contratos 9/3:

Tipo de reducción de jornada	D/O (días libres)	LVE (vacaciones)	GDO (días libres garantizados)
14-14 (50 %)	4	12	9
21-7 (75 %)	6	18	14
4-4 (83.5 %)	4	19	0

Modelos de reducción de jornada por guarda legal (padres con hijos de hasta 12 años)

Para todos los tipos de reducción de jornada relacionados con el cuidado infantil, el derecho a vacaciones debe mantenerse íntegro. Y, concretamente:

- Salario base estándar prorrateado.
- El código LVE (vacaciones) seguirá siendo el importe prorrateado estándar y se codificará como LVE.
- Se aplicará el código SPTL para garantizar el total de días de vacaciones que se concederá, aunque será asignado automáticamente por la empresa y principalmente en períodos de baja actividad.
- Los miembros de la tripulación podrán presentar sus preferencias de «puja» con el personal de administración local de la base.

(Ejemplo, trabajador en contrato 12/12 con una reducción de jornada por guarda legal al 50 % mantendrá 16 días de vacaciones LVE y 14 días de vacaciones SPTL que se asignarán automáticamente.)

Se han identificado los siguientes patrones en cuanto a las necesidades de reducción de jornada por guarda legal:

- 14/14 (50 %).
- 21/7 (75 %).
- 4/4 (83,5 %).
- 7/7 (63 %).
- 75 % Split week.

A continuación se muestra el prorrateo de derechos para cada tipo de reducción de jornada para contratos 9/3:

Tipo de reducción de jornada	D/O (días libres)	LVE (vacaciones)	SPTL (vacaciones asignadas automáticamente bajo la norma de prorrateo)	GDO (días libres garantizados)
14-14 (50 %).	4	12	11	9
21-7 (75 %).	6	18	5	14
4-4 (83.5 %).	4	19	4	0

Tipo de reducción de jornada	D/O (días libres)	LVE (vacaciones)	SPTL (vacaciones asignadas automáticamente bajo la norma de prorrateo)	GDO (días libres garantizados)
7-7 (63 %).	1	14	9	0
75 % Split week.	6*	18	5	0

* Por ciclo de 28 días.

Días de vacaciones en función de la reducción de la jornada laboral (si es por guarda legal)

La tripulación de cabina que disfrute de una reducción de la jornada laboral por guarda legal recibirá como pago de vacaciones el importe del salario base en proporción a su reducción de la jornada laboral y, en lo que respecta al pago de los sectores nominales devengado por cada día de vacaciones, este será igualmente proporcional a la jornada laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el anexo número 3 sobre días de vacaciones.

Ejemplo: Un miembro de la tripulación de cabina con un contrato de trabajo indefinido ordinario 12/12 con una reducción vertical del 50 % de su jornada laboral debido a la tutela legal acumulará 30 días naturales de vacaciones en un año completo, de los cuales 16 días naturales de vacaciones se disfrutarán de acuerdo con lo dispuesto en la sección i), y los 14 días restantes hasta completar los 30 días se disfrutarán de acuerdo con la sección ii).

Tipo de reducción de jornada y horario específico	Días de vacaciones (LVE)	Días de vacaciones asignados automáticamente bajo la norma de prorrateo (SPTL)	Pago de sectores nominales por día de vacaciones
Contrato permanente fijo discontinuo con reducción de jornada al 50 % 14-14.	12	11	1.33
Contrato permanente fijo discontinuo con reducción de jornada al 75 % 21-7.	18	5	2
Contrato permanente fijo discontinuo con reducción de jornada al 83.5 % 4-4.	19	4	2.08
Contrato permanente fijo discontinuo con reducción de jornada al 63 % 7-7.	14	9	1.53
Contrato permanente fijo-discontinuo con reducción de jornada al 75 % Split-Week.	18	5	2