

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**12254** *Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de pilotos de easyJet Airline Company Limited, sucursal en España.*

Visto el texto del Convenio colectivo de pilotos de la empresa easyJet Airline Company Limited, Sucursal en España (Código de convenio: 90103440012019), que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) en representación de los trabajadores, 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 8 de agosto de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE PILOTOS EASYJET AIRLINE COMPANY LIMITED, SUCURSAL EN ESPAÑA (1/3/2019-28/2/2022)**

Queda acordado el siguiente Convenio Colectivo (en lo sucesivo, el «Convenio») entre easyJet Airline Company Limited (sucursal en España) (en lo sucesivo, «easyJet» o «la Compañía») y el grupo de pilotos representado por su Sindicato, Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) (en lo sucesivo, «el Sindicato»), conforme a lo dispuesto en el artículo 87.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

easyJet y el Sindicato se denominan conjuntamente «las partes», y se reconocen recíprocamente con capacidad legal para negociar y suscribir el acuerdo adjunto.

Las partes han suscrito el presente Convenio voluntariamente y de buena fe después de un proceso de negociación que se inició el 16 de noviembre de 2017 y de un acuerdo previo aprobado por los miembros del Sindicato constituidos en asambleas generales el 23 de abril de 2019.

## CAPÍTULO 1

**Disposiciones generales****Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El presente Convenio será de aplicación en cualesquiera bases operativas o centros de trabajo existentes o futuros de easyJet en España.

**Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.***

El presente Convenio vincula a easyJet y a todos los pilotos empleados por easyJet que operan en España, contratados bajo la legislación española.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma (en lo sucesivo, «fecha de vigencia») y permanecerá vigente hasta el 28 de febrero de 2022, excepto para aquellos conceptos o materias para los cuales las partes hayan acordado una fecha alternativa indicada expresamente.

2. Tras caducar, 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 renovación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes.

3. En el caso de producirse la denuncia del Convenio dentro del plazo previsto en el párrafo anterior, y a menos que se acuerde de otro modo en el propio Convenio, o en el momento en que produzca la denuncia del mismo por alguna de las partes, las cláusulas reguladoras del Convenio seguirán en vigor hasta concluirse un convenio sustitutorio.

**Artículo 4. *Principio de unidad.***

1. El presente Convenio es una recopilación de todos los términos y condiciones de servicio que rigen la relación laboral entre easyJet y los pilotos.

2. Si la jurisdicción social competente anula cualquiera de las cláusulas en su texto actual o invalida parte de su contenido, la Comisión Paritaria se reunirá en un plazo de 30 días para estudiar y elaborar propuesta sobre las diferentes materias a tratar para la incorporación pertinente al convenio colectivo tras el acuerdo de la Comisión Negociadora.

**Artículo 5. *Comisión paritaria.***

1. Durante el periodo de validez del presente Convenio, las partes acuerdan establecer una Comisión paritaria responsable de aclarar e interpretar las disposiciones del Convenio según corresponda. La Comisión paritaria estará formada por tres representantes de cada parte.

2. La Comisión se constituirá formalmente en un plazo de 30 días después de la fecha de firma del Convenio. Se programará una reunión para formar la Comisión paritaria, y se nombrará a los miembros de la misma.

3. La Comisión se reunirá en un plazo de 15 días, siempre que cualquiera de las partes lo soliciten. Las partes acuerdan, cuando proceda, organizar una reunión aun cuando no se hubiese planeado previamente. La Comisión deberá finalizar sus procedimientos en un plazo de dos meses tras presentarse la solicitud.

4. Las actas de estas reuniones se redactarán en dos idiomas 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. De lo contrario, las actas de la reunión final constituirán una forma de desacuerdo.

5. En el caso de que surja un desacuerdo al aplicar el Capítulo 6, la Comisión paritaria se reunirá para analizar y estudiar la situación en la forma establecida en el presente artículo.

#### Artículo 6. *Normas legales.*

1. Todos los asuntos no regulados en el presente Convenio quedarán regidos por la legislación española, por los contratos de empleo individuales, por los manuales de operación de easyJet, por las normativas aplicables de aviación civil y por las normativas internas generales en vigor dentro de easyJet.

2. El Convenio está traducido al inglés por cortesía. Prevalece la versión en idioma español.

#### Artículo 7. *Relaciones laborales.*

1. Reconocimiento del Sindicato. Las partes acuerdan la necesidad de mantener y seguir desarrollando una relación constructiva y factible a través del diálogo y la comunicación eficaces. A tal respecto, un acuerdo de reconocimiento del Sindicato SEPLA se aceptó y suscribió entre las partes el 14 de diciembre de 2017. Dicho acuerdo es de carácter indefinido y que se mantendrá vigente en tanto las partes no concluyen un nuevo acuerdo sustitutorio, todo ello con independencia de la vigencia del presente Convenio.

2. Reuniones. Ambas partes se reunirán al menos dos veces al año. Una de estas reuniones se celebrará durante el mes de diciembre, para intercambiar información sobre la actualidad financiera de la empresa (después de los resultados de todo el año) y, con respecto a la segunda reunión, sobre temas de interés común relacionados con las operaciones de vuelo y la planificación de operaciones.

Durante la reunión de diciembre las partes acordarán la fecha de la siguiente reunión.

3. Visión empresarial. Las partes también acuerdan apoyar el desarrollo exitoso de easyJet en España y su misión de proporcionar servicios de transporte público a precios competitivos, con una red que conecta a los principales aeropuertos a través de un servicio muy eficiente, fiable y puntual que cumple con las más estrictas normativas de seguridad.

4. Prevención de conflictos. En consideración del carácter público de los servicios ofrecidos por easyJet y el interés primario de los pasajeros, también se acuerda que a pesar de la posibilidad de iniciar cualquiera de los procesos o acciones especialmente previstos por la legislación laboral española para la resolución de conflictos que puedan surgir entre las partes, es decir, conciliación, mediación y arbitraje, tanto easyJet como el Sindicato reconocen la importancia de contar con un proceso efectivo de resolución de conflictos internos.

Esos procesos son necesarios para asegurar que se llevan a cabo todos los intentos de resolver las situaciones de posible conflicto antes de su intensificación y una posible decisión de acción sindical, en el interés primario de los pasajeros y en consideración del carácter público de los servicios prestados por easyJet.

a) Si surgiera cualquier disputa, desacuerdo o punto muerto considerable entre el Sindicato y easyJet, ambas partes harán todo lo posible y se esforzarán por negociar y resolver la disputa o el punto muerto de forma significativa, de buena fe y a un nivel adecuado.

b) Si, por cualquier motivo, fracasan todos los intentos de resolver la disputa, las partes seguirán el proceso definido en esta cláusula a fin de evaluar si el punto muerto o disputa puede reevaluarse y evitarse, mediar la situación si es necesario, evaluar alternativas, donde proceda, o remitirse al siguiente nivel del proceso de resolución de disputas, si es necesario.

c) Primera etapa. La primera etapa del proceso se iniciará a través de una carta/ correo electrónico formal al responsable FOM/HRM/IRM (Flight Operations Manager, Human Resources Manager, Industrial Relations Manager) donde deberán establecerse los detalles del «problema» o el «punto muerto» sobre el cual se ha iniciado el proceso. Como parte de la primera etapa, en un plazo de cinco días laborables después de recibir la anterior comunicación, la compañía convocará una reunión formal a fin de intentar resolver la disputa. Esta reunión se celebrará en un plazo de ocho días naturales después de recibir la comunicación, a menos que las partes acuerden otra cosa.

d) Segunda etapa. Si no se puede llegar a un acuerdo en la primera etapa, puede iniciarse formalmente la segunda etapa del proceso de resolución de disputas si las partes están de acuerdo en que esto podría ayudar a llegar a una resolución. Si se hace la reunión de la segunda etapa, deberá celebrarse en un plazo de siete días naturales después de concluir la primera etapa. Para facilitar la resolución de la disputa, la segunda etapa incluirá la asistencia de los niveles de la administración superior (director nacional, director de relaciones industriales y/o director de operaciones).

5. Las partes podrían acordar cambiar la cronología anterior cuando se considere conveniente a fin de facilitar una resolución del conflicto.

6. Todas las comunicaciones se intercambiarán entre la Sección Sindical del SEPLA en easyJet y la oficina central de easyJet.

7. Confidencialidad. El Sindicato y cualquier persona que actúe en su nombre deberá mantener la estricta confidencialidad, de conformidad con la normativa aplicable, de cualquier información o documentación que contenga información confidencial o sensible desde el punto de vista comercial o financiero.

## CAPÍTULO 2

### Condiciones generales de empleo

#### Artículo 8. *Seguridad y salud.*

1. easyJet -cumple la normativa actual relativa a seguridad y salud en España, y se compromete a hacer todo lo posible para mantener un buen nivel de salud -entre sus pilotos en España.

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

3. Para temas de salud y seguridad, la compañía se comunicará con el Comité de Seguridad y Salud con competencia establecida por la ley vigente.

4. 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 la legislación aplicable.

5. 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 adecuada en asuntos de prevención de riesgos para la realización de sus funciones.

6. El Plan de prevención de riesgos deberá seguir los siguientes objetivos:

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

b) Fomentar y promover el interés en la prevención de riesgos laborales a través de planes de formación en todos los niveles de la compañía, tanto de gerentes como de trabajadores.

c) 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.

7. El análisis de riesgos será llevado a cabo por el Servicio de prevención externo. El Comité de Seguridad y Salud participará en el proceso de evaluación de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.

8. La Compañía ofrece un reconocimiento médico voluntario para todos sus empleados, según los riesgos inherentes de su trabajo.

#### Artículo 9. *Niveles mínimos de rendimiento.*

1. Los pilotos deben cumplir con todos los manuales de operación (OM) aplicables de easyJet y se espera de ellos que conozcan suficientemente bien los manuales a fin de operar de conformidad con las normas requeridas.

2. easyJet proporcionará a sus pilotos toda la formación y las sesiones de simulador a lo largo de la relación laboral, como requieren las autoridades de aviación civil pertinentes a fin de mantener los privilegios de sus licencias necesarios para operar una aeronave de easyJet. Es la obligación del piloto asistir a la formación y las sesiones de simulador mencionadas anteriormente con diligencia profesional. Podría ser obligatorio para los pilotos realizar módulos de autoaprendizaje y aprendizaje *online* o *e-learning* como parte de su desarrollo profesional.

3. easyJet está desarrollando una plataforma de aprendizaje *online* o *e-learning* para asistir a los pilotos en su desarrollo profesional; no obstante, seguirá siendo la responsabilidad del piloto el mantenerse al día. El aprendizaje en línea cubrirá elementos obligatorios bajo la EASA y se controlará el cumplimiento con el mismo. El no completar la formación acarreará la pérdida de privilegios de vuelo y posibles medidas disciplinarias.

#### Artículo 10. *Obligaciones de la tripulación de vuelo.*

1. Interoperabilidad. Un piloto de easyJet estará disponible para operar y cumplir su función bajo 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. Asimismo, los términos y condiciones del presente Convenio seguirán siendo aplicables sin importar bajo qué AOC esté operando el piloto, y continuarán teniendo vigor tras la renovación del presente Convenio.

2. Descripción del puesto. La descripción del puesto de piloto figura en el Manual de operaciones de easyJet-Parte A (OMA). Por consiguiente, cualquier cambio del manual citado modificará esta subsección del Convenio de forma automática e inmediata.

3. Uniforme. El uniforme del piloto de easyJet se suministra exclusivamente para el periodo de empleo y seguirá siendo propiedad de easyJet. El piloto debe mantener el uniforme en buenas condiciones y cumplir con las normas sobre uniformes de easyJet. El uso del uniforme se limita estrictamente a las actividades operativas y en vuelos de posicionamiento a menos que se autorice otra cosa.

4. Comprobación del correo electrónico. Las comunicaciones de easyJet con los pilotos respecto a la programación mensual, vacaciones, nóminas, notas informativas, revisión de manuales y ofertas de licencias no retribuidas, destacamentos, residencias y destinos, se podrán realizar a través de los medios/soportes que las nuevas tecnologías permitan, tales como la intranet o el correo electrónico, salvo que específicamente se acuerde un sistema en el presente convenio.

Asimismo, y en la medida en que los pilotos disponen de un correo electrónico corporativo, expresamente se acuerda que cualquier comunicación escrita entre la Compañía y el piloto podrá realizarse a través de la utilización de dichas direcciones de correo, asumiendo el piloto la obligación de revisar con regularidad su dirección de correo corporativo y mantenerlo operativo, en especial, antes de operar un vuelo.

5. Manifestaciones públicas de los pilotos y deber de buena fe: Todos los pilotos son, en todo momento, representantes de la Compañía, y, en consecuencia, deben respetar el deber de buena fe y comportarse acorde a los objetivos de la misma.

El cumplimiento del deber de buena fe, tiene especial relevancia e incidencia en el uso que de las redes sociales puedan realizar los pilotos, por lo que deberán procurar su uso responsable que no perjudique la reputación social de easyJet.

Al respecto, no está permitido que los pilotos tomen fotografías, ni filmen vídeos, desde la cabina de mando por debajo de los 10.000 pies, a menos que cuenten con permiso

previo explícito y por escrito de su comandante de base. Asimismo, no se permite que los pilotos publiquen fotografías ni vídeos en redes sociales cuando las imágenes muestren al piloto y/o a sus compañeros con uniforme, cuando se muestre cualquiera de las instalaciones de easyJet (incluida la aeronave, la sala de tripulación, etc.), ni cuando esas imágenes se tomen mientras el piloto esté de servicio.

Asimismo, el cumplimiento del deber de buena fe, tiene especial relevancia e incidencia en las declaraciones públicas que puedan realizar los pilotos, por lo que deberán procurar que éstas sean responsables y que no perjudiquen la reputación social de easyJet.

Al respecto, la Compañía pone a disposición de los pilotos la Oficina de prensa de easyJet, cuyos datos de contacto son:

Teléfono +44 1582 525252.

Correo electrónico: PROnCall@easyjet.com

La Oficina de prensa de easyJet, concentra todas las comunicaciones públicas sobre informaciones de la compañía y fija los criterios informativos de todo el personal, a fin de evitar situaciones que puedan vulnerar el deber de buena fe por parte de cualquier piloto que puedan dar como resultado una conducta potencialmente indebida que perjudique la reputación social de easyJet.

Por tanto, es recomendable que, ante el contacto de cualquier medio de comunicación con un piloto, éste notifique tal circunstancia a la Oficina de prensa de easyJet a fin de que ésta le asesore sobre la conveniencia o no de su participación pública como piloto de easyJet y evitar así posibles injerencias en el deber de buena fe que deben respetar los pilotos y sobre la reputación social de la Compañía.

#### Artículo 11. *Certificado médico de la tripulación de vuelo.*

Es responsabilidad de cada piloto realizar las renovaciones de su certificado médico de primera clase en su debido momento antes de que caduque. Este proceso debería iniciarse idealmente al menos 30 días antes de la fecha de caducidad. Las renovaciones médicas deben cumplir con los Manuales Operativos (*Operating Manuals*) y Avisos a la tripulación de easyJet (NTC). La no renovación del certificado médico que obligue al piloto a estar fuera de servicio también podría acarrear medidas disciplinarias y/o pérdida de paga básica hasta obtener el certificado si queda demostrado que se debe al fallo del piloto.

El coste real de la revisión médica realizada para la renovación anual del certificado médico de primera clase se reembolsa al piloto, en base a los requisitos de EASA y de los cargos recomendados. Estos importes se describen en la «tabla de gastos» u otro documento equivalente indicado por easyJet que se actualiza de conformidad con las tarifas publicadas.

El reembolso no podrá superar el listado de cargos publicado de EASA y solamente cubrirá los elementos necesarios para el proceso de validación. Si los cargos españoles superan al listado de cargos equivalente de EASA publicado, entonces easyJet y SEPLA harán lo posible por reunirse y analizar la revisión del proceso actual. Los costes relacionados a las pruebas adicionales necesarias a fin de volver a validar un certificado médico que superen las revisiones médicas obligatorias anuales serán cubiertos por easyJet si son exclusivamente solicitados por los servicios médicos, si bien, cuando se produzcan por causa imputable al piloto, no quedarán cubiertos por easyJet.

#### Artículo 12. *Protección de datos.*

easyJet conservará y utilizará datos personales (incluidas las categorías especiales de datos personales) relacionados con sus empleados de conformidad con sus obligaciones legales y del modo indicado en el Aviso de privacidad para empleados (con las respectivas modificaciones que pueda efectuar easyJet a lo largo del tiempo). El Aviso de privacidad para empleados es una notificación que facilita información conforme con los artículos 13 y 14 del Reglamento General de Protección de Datos y con las normativas locales de

protección de datos en vigor. Dicha información se refiere al tratamiento de datos personales en relación con contratos laborales y la relación laboral.

Durante el curso de su empleo, los empleados tendrán acceso a datos personales y a categorías especiales de datos relacionados con otros empleados y clientes/usuarios o contactos de clientes/usuarios, y se les pide a los empleados que respeten en todo momento las políticas y los procedimientos de protección de datos de easyJet en lo que se refiere a dichos datos.

easyJet podrá actualizar en cualquier momento el Aviso de privacidad para empleados y sus políticas y procedimientos de protección de datos, y notificará por escrito a los empleados y órganos consultivos de trabajo pertinentes sobre cualquier cambio. El Aviso de privacidad para empleados y las políticas y procedimientos de protección de datos de easyJet no forman parte del contrato laboral de ningún empleado ni de este Convenio laboral colectivo.

#### Artículo 13. *Procesos colectivos.*

Si por razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas se produjese un proceso de despido de carácter colectivo (incluido por disminución o cierre de la base) easyJet cumplirá todos los procedimientos previstos en la legislación española, incluido el intento de ofrecer alternativas al desempleo. En el caso de una disminución de base o cierre que afecte a pilotos basados en España, se analizarán los términos y condiciones consecuentes con el comité de empresa y la Sección Sindical de SEPLA en cada ocasión.

#### Artículo 14. *Investigaciones de seguridad de los vuelos.*

En casos en que la seguridad de un vuelo se viera o pudiera haberse visto afectada, la compañía realizará la investigación oportuna y en especial la investigación de la actuación de los pilotos, todo ello de conformidad con el proceso de investigación de operaciones de vuelo descrito en el Manual de administración de las operaciones de vuelo (Flight Operations Management Manual, FOMM). easyJet y SEPLA negociarán un acuerdo específico FDM (Flight Data Monitoring).

### CAPÍTULO 3

#### **Contratación y formación profesional**

#### Artículo 15. *Igualdad y no discriminación.*

Todos los pilotos o candidatos tienen derecho a igualdad de oportunidades y tratamiento para acceder a empleo, formación profesional, promociones y condiciones de trabajo.

Ningún piloto o candidato será objeto de privilegio, beneficio, perjuicio o supresión de ningún derecho o quedará eximido de ninguna obligación en base a antigüedad de servicio, 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.

Ninguna conducta, decisión o actuación basada en un factor que constituya un requisito genuino, determinante y proporcional para el desempeño de la actividad profesional debido a su naturaleza específica o al modo en que debe ejecutarse se considera discriminación.

Como continuación de sus iniciativas en grupo para la Diversidad y la Inclusión, la Compañía elaborará un plan de igualdad de género y diversidad para España, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo.

La Compañía, junto con los representantes de los empleados, desarrollará medidas para seguir promoviendo la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo.

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

Cada piloto 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 toma muy seriamente cualquier tipo de conducta amenazante o de acoso. easyJet intentará resolver el asunto informalmente siempre que sea posible hacerlo. Todas las acusaciones formales acerca de una conducta amenazante o de acoso serán investigadas siguiendo el procedimiento aplicable. Se tomarán todas las medidas adecuadas, lo cual podría incluir medidas disciplinarias de conformidad con el capítulo 8 del Convenio. Los procedimientos aplicables en España se analizarán con el -Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 16. *Derecho de trabajar en España.*

Será condición indispensable para acceder a un empleo como piloto en España, así como para mantenerlo, que el piloto disponga de autorización administrativa válida y vigente para residir y trabajar en España y en la Unión Europea (incluida Suiza). Carecer de la autorización válida y vigente determinará, por un lado, la cancelación de cualquier oferta de empleo efectuada a un candidato; la suspensión del contrato en vigor en tanto no se prorrogue la autorización correspondiente, e incluso, la extinción del contrato con causa válidamente consignada si existe la imposibilidad de obtención o renovación de la misma. Se entenderá que el piloto dispone de autorización administrativa válida y vigente para residir y trabajar en España y la Unión Europea (incluida Suiza), cuando disponga de pasaporte en vigor, con al menos seis (6) meses de validez, que certifique la ciudadanía de un país dentro del Espacio Económico Europeo («EEE») o Suiza; o un certificado/permiso de residencia original emitido por el servicio de Inmigración que certifique su residencia permanente dentro de un país del EEE o Suiza y que dé al piloto el derecho de trabajar o, si tiene un pasaporte de un país fuera del EEE, que le otorgue derecho a trabajar dentro de España y la Unión Europea.

En caso de que un piloto no disponga de la documentación válida y vigente, quedará automáticamente suspendido de cualquier servicio. En caso de negligencia o de una falta deliberada de interés en la renovación de la documentación necesaria, su contrato quedará automáticamente suspendido, reservándose la compañía la aplicación del régimen sancionador en su caso.

El piloto tiene la obligación de notificar a la compañía su dirección de residencia habitual. El piloto acepta y se compromete a presentarse en la base de operaciones a la hora designada, sea cual fuese el tiempo y las circunstancias operativas, excepto en caso de eventos de fuerza mayor. Para el servicio de imaginaria, el piloto debe poder llegar al aeropuerto y al lugar designado de presentación en no más de 90 minutos después de que se le llame para entrar en servicio.

Deberá notificar inmediatamente cualquier cambio de su domicilio de residencia permanente o vivienda 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 17. *Actividades en la zona de operaciones (lado aire).*

Las actividades en la zona de operaciones de easyJet requieren que los pilotos cuenten con un pase adecuado para poder acceder a las instalaciones de la zona de operaciones (incluido lado aire), emitido por la entidad correspondiente. No conservar debidamente un pase válido podría causar el despido y se consideraría como una causa justificada en caso de producirse por responsabilidad o negligencia del piloto.

El piloto deberá notificar a easyJet en un plazo de siete días cualquier condena por un delito que le descalifique de la posesión de un pase para la zona de operaciones (incluido

lado aire). El no hacerlo podrá considerarse como una infracción disciplinaria y se abordará de conformidad con el procedimiento disciplinario de la compañía.

Si un pase de identificación resultase extraviado como consecuencia de una actuación negligente del piloto, y se emitiera un reemplazo, el piloto correrá con los gastos para ello. Asimismo, la reincidencia en el extravío negligente de un pase podrá constituir falta sancionable.

#### Artículo 18. *Contrato de empleo.*

Los pilotos normalmente cuentan con contrato fijo, excepto bajo circunstancias previstas por la Ley.

Además del contrato de empleo, la relación de empleo del piloto estará regulada por la legislación española ahí donde corresponda, por el presente convenio colectivo, por los Manuales de operaciones y por cualquier otra normativa interna aplicable que no contradiga el presente convenio colectivo y la legislación española.

#### Artículo 19. *Periodo de prueba.*

1. Los pilotos estarán sujetos a un periodo de prueba de seis (6) meses, que vendrá recogido de forma expresa en el contrato de trabajo, el cual comenzará después de completar con éxito su curso de formación.

2. El periodo de prueba se suspenderá durante el período/s de incapacidad temporal, maternidad/paternidad, excedencia sin sueldo o cualquier otro tipo de permiso legal.

3. Cualquier piloto trasladado internamente no estará sujeto a un periodo de prueba.

4. Cualquier piloto que haya trabajado continuamente en otra base de easyJet durante un periodo de más de seis (6) meses no tendrá que efectuar otro periodo de prueba al incorporarse a easyJet España o ser trasladado/a dentro de España.

En caso contrario, si un piloto llevase menos de seis (6) meses en easyJet, el periodo de prueba aplicable será el equivalente a los meses y/o proporción mensual en días que le restase para completar el período de prueba de seis (6) meses, teniendo en cuenta todo lo dispuesto en este artículo.

5. Durante el periodo de prueba, los pilotos tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a sus grupos profesionales y la ocupación que llevan a cabo.

6. Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato de empleo en cualquier momento, lo cual será notificado por escrito por cualquiera de las partes.

7. Una vez superado el periodo de prueba, el contrato entrará en pleno vigor y la fecha de inicio del trabajo será la misma en la que comenzó el periodo de prueba.

#### Artículo 20. *Formación profesional.*

1. Tras iniciarse el empleo, el piloto asistirá a toda la formación de iniciación requerida. La formación de iniciación podrá estar compuesta por uno o varios de los siguientes elementos:

- Formación de habilitación de tipo.
- Curso de conversión del operador.
- Formación de línea.

2. Formación de habilitación de tipo.–Los pilotos pueden ser contratados sin tener la cualificación necesaria para operar una aeronave de easyJet, lo cual les impide realizar su actividad profesional para easyJet. A fin de obtener esta cualificación (Habilitación de tipo de aeronave) estos pilotos asistirán a un curso de entrenamiento de habilitación de tipo en un centro de formación designado, con una duración aproximada de unas ocho semanas.

Como contraprestación de los costes asociados al curso de entrenamiento de habilitación de tipo de aeronave, para aquellos pilotos que no cuenten con una habilitación de tipo válida de easyJet, estos podrán ser incurridos, según se acuerde, por la Compañía

o por el piloto, y las condiciones específicas de tal acuerdo se describirán en el contrato de empleo individual del piloto.

Aunque el piloto no cuente con la cualificación exigida para realizar actividades profesionales para easyJet, easyJet contratará al piloto a partir del primer día del entrenamiento de habilitación de tipo y le pagará, durante ese periodo, el sueldo básico de conformidad con su rango o grupo profesional, así como el alojamiento y las comidas (desayuno y cena).

Durante el periodo del curso de entrenamiento de habilitación de tipo, se esperará que el piloto disfrute de sus días libres en las instalaciones de entrenamiento dado que easyJet no proporcionará el desplazamiento de/a la base asignada del piloto.

No se proveerá al piloto de ningún otro pago, es decir; los elementos de paga variable o posicionamiento de vuelos durante el curso de entrenamiento de habilitación de tipo.

3. Curso de conversión.—Como contraprestación de los costes relacionados con el entrenamiento del Curso de conversión del operador, estos correrán a cargo de la Compañía e incluyen el coste del desplazamiento (a y de la base asignada contractualmente para el piloto) así como el alojamiento y las comidas (desayuno y cena) durante el periodo de entrenamiento del curso de conversión, a excepción del alojamiento durante una noche antes del primer día del curso de conversión del operador, en que el piloto deberá gestionar su propio hotel y traslado a las instalaciones de entrenamiento asignadas en la fecha y hora requeridas para el inicio del curso. Durante el periodo del curso de conversión del operador, se esperará que el piloto disfrute de sus días libres en las instalaciones de entrenamiento dado que easyJet no proporcionará el desplazamiento de/a la base asignada del piloto. No se proveerá al piloto de ningún otro pago, es decir; los elementos de paga variable o posicionamiento de vuelos durante el curso de conversión del operador.

4. Formación de línea.—Como contraprestación de los costes relacionados con la formación de línea, estos correrán a cargo de la Compañía e incluyen el coste del desplazamiento y del alojamiento durante el periodo de la formación de línea completada fuera de la base de operaciones asignada del piloto.

5. Durante el curso de la relación laboral, easyJet proporcionará al piloto toda la formación recurrente considerada necesaria para desempeñar sus funciones de conformidad con los niveles de desempeño adecuados. Tras un periodo prolongado de ausencia al trabajo, y cuando la formación incluye formación en tierra y/o sesiones de simulador, se esperará que el piloto disfrute de sus días libres en las instalaciones de entrenamiento dado que easyJet no proporcionará el desplazamiento de/a la base asignada del piloto.

6. Es la obligación del piloto asistir a la formación mencionada anteriormente con diligencia profesional y asegurarse de completarla con éxito.

7. Durante toda formación recurrente el piloto cobrará su sueldo básico, un plus de alojamiento nocturno y cualquier pago correspondiente para las actividades de instrucción del curso teórico.

8. A lo largo de la vigencia del contrato de empleo, y sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades inherentes del puesto de trabajo, el piloto 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.

9. easyJet podrá iniciar un control del desempeño del piloto (MPOP, Monitoring of the Performance of the Pilot) por ejemplo en caso de no completar con éxito una formación recurrente.

#### Artículo 21. *Pacto de permanencia o Fianza de formación.*

1. easyJet correrá con los gastos de formación de iniciación profesional (Inicial), incluido el entrenamiento del curso de conversión del operador y la formación de línea, y en algunos casos, cuando lo acuerden easyJet y el piloto, correrá además con los gastos del entrenamiento de habilitación de tipo de la aeronave.

2. En los casos de entrenamiento de habilitación de tipo de la aeronave y de entrenamiento del curso de conversión del operador, el piloto estará sujeto a un pacto de permanencia o fianza de formación con respecto de los costes de esta instrucción. Con respecto de la formación en línea, no se prevé pacto de permanencia o fianza de formación alguna. easyJet exigirá la devolución del concepto de pacto de permanencia o fianza de formación en las siguientes circunstancias:

a) Respecto de la formación de la habilitación de tipo de aeronave. En todos los casos en que easyJet haya corrido con los gastos asociados con un curso de formación de habilitación de tipo de aeronave, recuperará, en concepto de pacto de permanencia o fianza de formación, el importe correspondiente, si terminase la relación contractual entre easyJet y el piloto, por alguna de las siguientes circunstancias:

- i. Durante el periodo de prueba, si el piloto decide rescindir el contrato.
- ii. En cualquier momento después del periodo de prueba, hasta dos (2) años, si el piloto decide rescindir el contrato, o si se rescinde el contrato como resultado de un proceso disciplinario procedente.
- iii. En caso de cierre de bases se negociará entre las partes.

En los casos expuestos, la devolución del importe en concepto de pacto de permanencia o fianza de formación, se producirá de la siguiente manera:

Meses de empleo	easyJet recupera la fianza de formación
Máximo de seis meses . . . . .	100 % del coste del curso.
>6 meses <24 meses . . . . .	% proporcional ( <i>prorata temporis</i> ).
>24 meses . . . . .	Sin penalización.

b) Respecto de la formación para el curso de conversión del operador. easyJet correrá con los gastos relacionados con el entrenamiento del curso de conversión del operador. La instrucción del curso de conversión tiene un valor de 10.000 € aproximadamente. Todos los pilotos están sujetos al pacto de permanencia o fianza de formación para el curso de conversión. easyJet podrá recuperar la fianza de formación debidamente acreditada, si terminase la relación contractual entre easyJet y el piloto, por alguna de las siguientes circunstancias:

- i. Durante el periodo de prueba, si el piloto decide rescindir el contrato.
- ii. En cualquier momento después del periodo de prueba, hasta dos (2) años, si el piloto decide rescindir el contrato, o si se rescinde el contrato como resultado de un proceso disciplinario procedente.

En los casos expuestos, la devolución del importe en concepto de pacto de permanencia o fianza de formación, se producirá de la siguiente manera:

Meses de empleo	easyJet recupera la fianza de formación
Máximo de seis meses . . . . .	100 % del coste del curso.
>6 meses <24 meses . . . . .	% proporcional ( <i>prorata temporis</i> ).
>24 meses . . . . .	Sin penalización.

3. No se establece pacto de permanencia o fianza de formación, para los pilotos que se incorporen a easyJet España desde otras bases de easyJet fuera de España, a menos que estén sujetos a una fianza de formación en sus bases/jurisdicciones de origen. En tal caso se aplicarán los mismos términos y condiciones que en sus anteriores contratos de empleo con las limitaciones que la legislación laboral española pudiera establecer.

Artículo 22. *Traslados en la red.*

Para traslados a otra base de easyJet ya sea en España o en cualquier parte de la red de easyJet, easyJet seguirá el protocolo establecido para los traslados en la red. Al comenzar un empleo en España, un piloto puede optar por transferirse de otra base de easyJet y solicitar una transferencia de conformidad con el protocolo establecido para los traslados en la red.

CAPÍTULO 4

**Rangos o Grupos profesionales y promociones**

Artículo 23. *Rangos o Grupos profesionales.*

1. Los rangos o grupos profesionales para los pilotos en España son:

- Segundo oficial (SO)-(Copiloto).
- Primer oficial (FO)-(Copiloto).
- Primer oficial sénior (SFO)-(Copiloto).
- Comandante (CPT)-(Piloto).

2. Las descripciones del puesto de piloto figuran en el Manual de operaciones de easyJet – Parte A (OMA).

3. Promociones.

a) Se producirá la promoción de segundo oficial a primer oficial después de que el piloto haya acumulado una experiencia de 1250 horas de vuelo computadas en easyJet y haya completado 24 meses de servicio en easyJet.

b) Se producirá la promoción de primer oficial a primer oficial sénior después de que el piloto haya acumulado una experiencia de 2500 horas de vuelo computadas en easyJet, completado 48 meses de servicio en easyJet y mantenga una Licencia de Piloto de Aerolínea de Transporte (ATPL) de EASA «descongelada».

c) Se producirá la promoción de copiloto a comandante (Comandancia) según el criterio de la Compañía y de conformidad con las políticas de actualización de comandancia de easyJet.

d) Las horas computadas se calculan de conformidad con las definiciones y las modalidades establecidas en los manuales de la Compañía, sintetizadas de la siguiente manera:

Tipo de operación	Horas computadas operando en calidad de Comandante	Horas computadas-otras
easyJet . . . . .	1.0	1.0
Aerolíneas corto/medio radio . . . . .	0.9	0.8
Aerolíneas largo-radio . . . . .	0.7	0.6
Aerolíneas turbo-hélice multi-piloto . . . . .	0.8	0.7
Aerolíneas operando con un solo piloto . . . . .	0.7	0.0
No-aerolínea/Militar/Cargo/Ejecutivo,multi-motor. . . . .	0.7	0.6
No-aerolínea/Militar/Cargo/Ejecutivo, turbo-hélice . . . . .	0.5	0.0
No-aerolínea/Militar/Cargo/Ejecutivo-monomotor de pistón. . . . .	0.3	0.0
Militar-reactor de caza . . . . .	0.8	0.0
Helicóptero-multi-piloto . . . . .	0.5	0.4
Helicóptero-operando con un solo piloto . . . . .	0.1	0.0
Motovelero . . . . .	0.1	0.0

e) «Servicio en easyJet» se define como cualquier tiempo continuo en que un piloto ha operado para easyJet o cualquier subdivisión de easyJet, y en una aeronave de easyJet, sin importar la jurisdicción o el tipo de contrato. El tiempo dedicado a interrupciones de carrera, permisos, excedencias sin sueldo o tiempo dedicado a volar para otras aerolíneas no se considera «servicio en easyJet».

f) Un piloto externo (no de easyJet) contratado en el rango o grupo profesional de primer oficial (FO) continuará en el rango o grupo profesional de primer oficial (FO) durante un periodo mínimo de 24 meses antes del ascenso a primer oficial sénior (SFO) sea cual fuese su experiencia de horas computadas.

g) Los copilotos trasladados a España desde otras bases de easyJet se incorporarán manteniendo su rango o grupo profesional actual, es decir, el que tenían en su base anterior, cuando este rango o grupo profesional sea compatible con los rangos o grupos profesionales de copilotos en España. No se degradará a los copilotos a un rango o grupo profesional inferior, incluso si no cumplen las horas computadas o los requisitos de servicio de easyJet descritos anteriormente.

4. Cuando estén operando, los copilotos operarán desde el asiento derecho (RHS) y los comandantes operarán desde el asiento izquierdo (LHS). En algunas ocasiones, los comandantes deberán operar como copiloto desde el RHS. Los comandantes que operen desde el RHS recibirán la información pertinente para ello. No se efectuarán cambios a la remuneración del comandante cuando opere como copiloto desde el RHS.

#### Artículo 24. *Responsabilidades adicionales.*

1. Los pilotos podrían ser seleccionados de entre la comunidad de pilotos para llevar a cabo responsabilidades adicionales provisionalmente siempre y cuando ambas partes así lo acuerden. Estos nombramientos se llevarán a cabo a criterio de la compañía. Algunos ejemplos de responsabilidades adicionales podrían ser, entre otros:

- Comandante Instructor de vuelo (LTC)
- Instructor de habilitación de tipo (TRI).
- Instructor de simulador de vuelo (SFI).
- Examinador de habilitación de tipo (TRE).
- Instructor del curso teórico (GSI).
- Primer oficial instructor (TFO).
- Instructor de CRM.
- Piloto de seguridad de la flota.
- Piloto de seguridad de la base (BSP).
- Comandante de Estándares Operativos (OSC).

2. Cualquiera de las responsabilidades adicionales acordadas no se considera como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del piloto o del contrato de empleo.

3. Las responsabilidades adicionales podrían eliminarse con preaviso por escrito de 30 días, por motivos técnicos, organizativos, productivos o económicos, o cuando, después de las reuniones de revisión, la administración del desempeño acerca de estas responsabilidades adicionales resulte no ser positiva, o en caso de cualquier acción sancionable disciplinariamente, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del piloto o un cambio de rango o grupo profesional.

## CAPÍTULO 5

### Organización del tiempo de trabajo

Artículo 25. *Marco de las horas de trabajo.*

1. Marco regulador.—easyJet opera de acuerdo con el Esquema FTL de la EASA, aprobado por la autoridad pertinente, como se define en el esquema de Limitaciones de tiempo de vuelo (FTL) de la Compañía, junto con las excepciones aprobadas por la EASA y los Medios de cumplimiento alternativos aprobados por la autoridad correspondiente (AltMoC).

Cuando se requieran cambios bajo la dirección de EASA y de la autoridad pertinente, se enmendarán en la OMA y se notificarán en consecuencia, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del piloto o un cambio de rango o grupo profesional.

2. Distribución anual del tiempo de trabajo.—De conformidad con el artículo 14.5 del Real Decreto 1561/1995, enmendado por el Real Decreto 294/2004, el tiempo de trabajo de los pilotos debe distribuirse de la manera más equitativa posible durante cualquier período rotativo de 12 meses. Sin embargo, teniendo en cuenta la naturaleza de las operaciones de vuelo y la estacionalidad del horario comercial, se producirá una variación de mes a mes. Por lo tanto, el presente Convenio establece únicamente con fines de referencia el límite de tiempo de trabajo promedio de 75 horas en bloque y 166,66 horas de trabajo por mes. La elaboración de la asignación de turnos se basa en un conjunto completo específico de parámetros técnicos que se establece de acuerdo con las regulaciones descritas en el artículo 25.1.

3. Horas extra.—Se consideran horas extra todos los servicios realizados que superen las 167 horas de servicio por mes natural. Los pilotos deberán solicitar el pago al administrador de su base. Las tarifas de pago de horas extra se definen en el apéndice de pagos. El pago será aplicable con efectos el primero día del mes siguiente la fecha de vigencia.

4. Publicación de la programación de turnos.—La asignación mensual de turnos se publica a más tardar el día 17 del mes anterior. Los cambios de la asignación de turnos pueden realizarse a cualquier hora hasta el día de operación, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del piloto, siempre y cuando cumplan con el Manual de operaciones de easyJet y las normativas pertinentes en vigor incluido el artículo 26.

5. Parada nocturna no planificada.—Las paradas nocturnas no planificadas pueden producirse de vez en cuando dentro del programa de vuelo de la aerolínea y por lo tanto los pilotos se comprometen a estar preparados en consonancia con esto.

6. Trabajo durante un día libre y recuperación del permiso.—De forma voluntaria, los pilotos podrán ser contactados para realizar un servicio durante sus días libres, excepto si este contacto interrumpe el descanso del piloto antes de entrar en servicio. Un piloto que acepta el servicio en un día libre tendrá derecho a cobrar un pago, según lo descrito en el apéndice de pagos. Se aplica el mismo pago cuando se recompra un día de permiso (LVE) de vacaciones anuales. Dicho pago será aplicable con efectos de la fecha de vigencia.

7. Trabajar entrando en un día libre (WIDO).—En ocasiones de interrupción de las operaciones, los pilotos podrán ser solicitados para trabajar entrando en un día libre. Se acuerda que los pilotos podrán trabajar entrando en un día libre según requisitos operacionales a menos que informen a OCC de lo contrario. Cuando sea evidente la modificación de la programación que motive el trabajo del piloto entrando en un día libre, éste deberá informar su intención de denegarlo a la OCC tan pronto como sea posible. Los pilotos no están obligados a trabajar entrando en un día libre. Se realizará un pago según el apéndice de pagos y que será aplicable con efectos 1º Abril 2019.

8. Variación de turnos flexibles (FRV).—El patrón habitual de trabajo aplicable a los pilotos es el patrón de asignación por variación de turnos flexibles (FRV). En el momento de su publicación, las secuencias de cinco días de actividad y dos días libres y secuencias

de dos días de actividad y cinco días libres deberían, siempre que sea posible, reducirse en la asignación de turnos.

9. Patrón fijo de asignación de turnos voluntaria.—Como alternativa voluntaria, se ofrecerá un patrón fijo de asignación de turnos en todas las bases que tengan de manera permanente 5 o más aviones a lo largo de todo el año, a hasta el 25% de la plantilla de pilotos (en el equivalente al tiempo completo, según su rango o grupo profesional). Los pilotos podrán solicitar un patrón fijo de asignación de turnos de 5/4 (cinco días de actividad, cuatro días libres) sin periodo de imaginaria, con una reducción del 8% del sueldo básico y las mismas vacaciones que en FRV. Se aplican los criterios de elegibilidad para la solicitud de jornada a tiempo parcial voluntaria (artículo 29.2).

#### Artículo 26. *Cambios con poca antelación.*

1. Sin que sea considerada una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, un cambio con poca antelación (SNC) se define como aquel notificado en un plazo de 48 horas, que constituye un cambio en el cual la hora de inicio se adelanta en dos o más horas, o aquellos en que la hora de finalización se retrasa en dos o más horas. Se aplican las siguientes disposiciones a partir de la fecha de vigencia del Convenio.

2. Un piloto puede declinar hasta dos «cambios con poca antelación» (más cualquier otro acuerdo estacional) durante cada periodo de verano/invierno.

3. No se incluye en lo anterior las llamadas para salir de una imaginaria. «Verano» se define como los meses de mayo-octubre inclusive; «invierno» se define como los meses de noviembre-abril inclusive.

4. Un piloto que acepta un «cambio con poca antelación» tendrá derecho a recibir un pago de conformidad con el apéndice de pagos.

5. No se aplica el párrafo anterior cuando el cambio es una consecuencia directa de, y se produce en un plazo de 12 horas de, una alteración fuera del control de la compañía. Tal alteración se define como un periodo significativo en que un aeropuerto se encuentra en estado inoperable para vuelos de easyJet o acción sindical por parte de una agencia externa o subcontratista de la compañía. Un cambio es una consecuencia directa de la alteración solamente si ya bien la aeronave en la que se debe efectuar el servicio de vuelo o el piloto previamente asignado al turno para realizar la actividad se retrasan durante el periodo de interrupción.

6. El periodo en el que se puede declinar un cambio de servicio como SNC se define como la ventana de SNC. Una vez que se haya declinado un cambio con poca antelación entonces cualquier servicio posteriormente asignado para ese día deberá mantenerse dentro de un periodo de dos horas del servicio asignado originalmente (o el último servicio aceptado si es distinto a la asignación de turnos publicada).

7. Si un servicio se cambia a una imaginaria dentro de la ventana de SNC, cualquier cambio de ese servicio o llamada para salir de imaginaria puede declinarse si el nuevo servicio está fuera del periodo de dos horas del servicio originalmente asignado (o el último servicio aceptado, si este es distinto a la asignación de turnos publicada).

8. Un cambio para agregar una parada nocturna a un servicio dentro de la ventana de SNC puede declinarse como cambio de poca antelación aun si las horas de actividad del nuevo servicio están dentro del nuevo periodo de dos horas.

9. Un SNC no puede usarse para rehusar un servicio Individual o llamada de imaginaria, a menos que el periodo de imaginaria se aplicase durante la ventana de SNC. El piloto puede rehusar un cambio a un servicio posterior que haya resultado de la llamada de imaginaria si ese servicio cae fuera de la ventana de SNC.

10. Fallo de la asignación de turnos:

a) La intención de esta disposición es permitir que se realicen cambios en un plazo de 48 horas al servicio de imaginaria (sin invocar la regla del cambio con poca antelación) cuando el mismo cambio podía haberse efectuado iniciando una llamada para salir de ese periodo de imaginaria en el día de operación:

b) Cuando aparezca una imaginaria en la asignación de turnos, y en las 48 horas anteriores se adelanta su hora de inicio por cualquier tiempo, esto se considerará como un cambio con poca antelación.

c) Dentro de las 48 horas anteriores del inicio de un servicio de imaginaria, la hora de presentación asignada más temprana para un cambio de servicio es de 90 minutos antes del inicio del servicio de imaginaria original. La asignación de un turno con una hora de presentación más temprana se considerará como cambio con poca antelación.

d) Cualquier servicio de imaginaria puede cambiarse en un plazo de 48 horas a un servicio que continúa más de dos horas después de la hora de finalización del servicio de imaginaria sin cumplir el criterio de cambio de poca antelación. No obstante, el nuevo servicio debe poder realizarse cumpliendo las reglas de FTL como si se hubiese llamado al piloto durante el día de operación.

## Artículo 27. *Derecho anual de vacaciones y días libres.*

### 1. Días libres anuales.

#### a) Variación de turnos flexibles (FRV)

i. El patrón de FRV aplicable es FRV-138 que se compone de 132 días libres normales por año y seis días libres especiales (SDO). Los seis días libres especiales (SDO) forman parte del derecho anual de vacaciones del piloto.

ii. Días libres mensuales. Los pilotos disfrutarán de un mínimo de 12 días libres mensuales (11 en febrero) al mes.

iii. A partir de la fecha de vigencia, las dos medidas anteriores serán integradas en el proceso de preparación de las programaciones de turnos.

#### b) Patrón fijo de asignación de turnos

i. Días libres mensuales.—Los pilotos en un patrón fijo de asignación de turnos (por ejemplo, cinco días de actividad/cuatro días libres) disfrutarán el número correspondiente de días libres mensuales aplicables a su patrón fijo específico.

ii. Días libres especiales.—De entre los días libres anuales a los que tienen derecho, cualesquiera seis días libres se consideran días libres especiales (SDO).

c) La programación de turnos real mensual del piloto no distingue entre días libres normales y días libres especiales. Dichos días libres, sin importar su naturaleza, no atraerán pago.

### 2. Vacaciones anuales:

a) Un piloto empleado en España a tiempo completo durante todo el año (no estacional) tiene derecho a un mínimo de 31 días de vacaciones anuales, consistentes en 25 días de trabajo por año de permiso (días LVE) y los seis días libres especiales (SDO).

b) El derecho a días LVE anuales se prorratea al número entero más próximo para todos los empleados de jornada parcial y cualquier piloto que se incorpora o sale dentro del periodo de referencia.

c) El periodo de referencia o licitación para devengar y disfrutar las vacaciones comienza el 1 de abril y finaliza el 31 de marzo del año siguiente.

d) Para las bases de temporada (estacionales), el periodo de referencia está vinculado al periodo de actividad y la duración relacionada del contrato de empleo.

e) Pueden disfrutarse vacaciones anuales en cualquier momento durante el periodo de referencia y atendiendo a las siguientes reglas:

i. Los días LVE son autorreservables durante el período anual de licitación de LVE y en la fase abierta, de conformidad con el protocolo de permisos disponible en el portal online de la tripulación. Podrá haber excepciones en las bases de temporada donde

easyJet asignará cierta proporción del derecho de permiso de conformidad con el protocolo de permisos.

ii. Los seis días libres especiales (SDO) anuales pueden tomarse en cualquier momento y a discreción del piloto, usando el sistema de días libres garantizados (GDO) (artículo 27.4) estando en un patrón de FRV. En el patrón fijo, los SDO son parte de los días libres publicados, de conformidad con el apartado 1.b) anterior.

f) Cada día LVE tomado activa un suplemento fijo de la paga de vacaciones, descrito en el apéndice de pagos, a fin de mantener, durante el periodo anual de vacaciones (días LVE y SDO), una equivalencia del pago variable mientras el trabajo.

g) Si un piloto suprime uno o más días LVE, easyJet no volverá a asignar esos días. Será responsabilidad del piloto administrar su tiempo de permiso según la disponibilidad dentro de la base y el rango o grupo profesional.

h) El no reservar todos los días LVE dentro de los periodos comunicados dará como resultado la asignación del permiso por parte de easyJet según lo que más convenga a la Compañía.

i) Si un piloto abandona la compañía por cualquier motivo, habiendo tomado más días LVE que los que le correspondían por el tiempo trabajado durante el periodo de referencia, la compañía podrá descontar de su última nómina los días disfrutados en exceso.

j) Días LVE de verano. Todos los pilotos que trabajan en un contrato de tiempo completo de todo el año deben recibir días LVE de verano, previa solicitud rellenando una solicitud correspondiente (una solicitud en el sistema de licitación de permisos), lo cual producirá un periodo de días libres de al menos cinco días consecutivos en el lapso del 1 de junio hasta el 30 de septiembre (periodo de las vacaciones de verano) usando parte de su derecho. Cada empleado, después de completar con éxito su periodo de prueba, tiene derecho a pujar por días LVE de verano para el siguiente periodo de vacaciones, siempre y cuando su contrato no tenga una fecha de finalización confirmada dentro de ese periodo. Para poder optar a los días LVE de verano, los pilotos pueden presentar «múltiples solicitudes con fechas específicas», pero esto debe seguirse con una «solicitud no específica» para el periodo de verano definido y del 1 de junio al 30 de septiembre.

### 3. Días libres antes y después de los días LVE (Días libres complementarios, WDO)

a) Los días libres complementarios (WDO) son días libres considerados como parte de los días libres anuales a los que se tiene derecho, que se agregan a un bloque específico de días LVE para los pilotos en el patrón de variación de turnos flexibles (FRV) de conformidad con el protocolo de la red.

b) Cuando un piloto trabaja en una asignación de turnos FRV, para cada bloque de días LVE, se asignará un número de días libres y mediatamente antes y después de los días LVE solicitados, según lo establecido en la siguiente tabla:

Número de días LVE en un solo bloque	Número de WDO antes y después de un bloque LVE
1	0
2-3	1
4	2
5-7	3
8+	4

### 4. Días libres garantizados (GDO).

a) Se pueden seleccionar días libres garantizados (GDO) a través de un sistema online facilitado por easyJet. Los GDO solamente están disponibles para pilotos que trabajan en el patrón de variación de turnos flexibles (FRV). Las reglas están disponibles en el protocolo de permisos disponible en el portal online de la tripulación.

b) A partir de la fecha de vigencia del convenio, el derecho de GDO para los pilotos con contrato a tiempo completo para todo el año de referencia se incrementará a 30 GDO al año (prorratedos de forma correspondiente en las bases estacionales).

c) Pueden seleccionarse entre uno y cuatro GDO al mes. Se puede seleccionar un máximo de un fin de semana por mes natural.

d) Los GDO se expiden de conformidad con el protocolo de la red en fases de seis meses de la siguiente forma:

	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
% released . . . . .	100%	100%	75%	75%	75%	50%

#### Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

1. Hay algunas circunstancias en las que los pilotos tienen derecho a permisos retribuidos que les permitan ausentarse del trabajo.

2. El piloto, después de presentar la pertinente notificación y justificación, puede ausentarse del trabajo, con el único derecho a su sueldo básico por cualquiera de los motivos que siguen y durante el tiempo especificado.

3. En aras de la claridad, estas ausencias no atraerán ningún pago variable, a menos que se especifique en cualquiera de las situaciones que a continuación se detallan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del empleado.
- b) Dos días de trabajo consecutivos en el caso del nacimiento de un hijo.
- c) Cuatro días de trabajo consecutivos en el caso de necesidad de desplazarse fuera de la provincia en que se encuentra la base.

d) Dos días de trabajo consecutivos en el caso del fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o pareja de hecho (cónyuge o hijo/a, padres, nietos, abuelos, y hermanos o cuñados de un cónyuge o el otro). Cuatro días de trabajo consecutivos en el caso de necesidad de desplazarse fuera de la provincia en que se encuentra la base.

e) Dos días de trabajo consecutivos en el caso de un accidente o una enfermedad «grave» que afecte a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o pareja de hecho (cónyuge o hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos o cuñados de un cónyuge o el otro). Las circunstancias de la gravedad deben indicarse expresamente en el registro de la solicitud del permiso con el correspondiente certificado médico que indique la hospitalización o intervención quirúrgica necesaria.

f) Si un familiar de hasta segundo grado de afinidad está hospitalizado o necesita una intervención quirúrgica, el piloto puede tener derecho a hasta dos días de trabajo consecutivos, los cuales pueden ampliarse a cuatro días de trabajo consecutivos si es necesario desplazarse a otra provincia. El piloto 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.

g) 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.

h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogida, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a tomar un total de quince días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiple. Quien ejerce este derecho, por su voluntad, expresado formalmente

antes del momento de la reincorporación de la suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento o cuidado del menor, que tendrá lugar a continuación de los periodos de maternidad o paternidad. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. En el caso de hijos que, por nacimiento prematuro o, por cualquier motivo, deben permanecer ingresados después del nacimiento, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante días completos, durante todo el periodo de hospitalización. Después del nacimiento, el piloto deberá proporcionar la hoja de ingreso en el hospital o certificado médico que indique que el niño es prematuro y está hospitalizado.

i) Un día de trabajo por traslado del domicilio habitual del piloto.

j) 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 periodo determinado, se estará a lo que esta 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.

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

l) El tiempo necesario a fin de concurrir a exámenes oficiales, cuando estos estudios hayan sido aprobados por el Ministerio de Educación, o por la autoridad de aviación pertinente, siempre y cuando el piloto presente un justificante de estos exámenes.

m) Para elecciones, lo cual atraerá el pago variable de conformidad que a continuación se detalla, lo cual se implementará de la siguiente forma:

– Si el horario de trabajo coincide con las horas de apertura de las mesas electorales, el piloto tiene derecho a un permiso pagado 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 pagado de dos horas de duración, lo cual se remunera con 1 sector nominal.

– Si el horario coincide en entre cuatro y seis horas, le corresponde un permiso pagado de tres horas de duración, lo cual se remunera con 1,5 sectores nominales.

– Si el horario coincide en seis o más horas, le corresponde un permiso pagado de cuatro horas de duración, lo cual se remunera con 2 sectores nominales.

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

– Los pilotos 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, notificándolo por adelantado a su supervisor directo.

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

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

– Si el piloto 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.

4. Para situaciones imprevistas, como las descritas en las cláusulas c), d) y e), el periodo de notificación será tan pronto como el piloto sea consciente del hecho y el tiempo necesario para ello. Para las situaciones descritas en la cláusula g., la notificación se hará a partir del momento en que el piloto reciba la notificación de parte de la autoridad pertinente de la fecha del examen o la fecha del evento.

#### Artículo 29. *Jornada parcial voluntaria.*

1. A partir de la programación de turno de noviembre 2019 se introducirán patrones de jornada parcial voluntaria en todas las bases que operan durante el año completo (no estacionales) con más de tres aeronaves permanentes. Esto tendrá un tope del 15% del FTE operativo (equivalente a tiempo completo) en la temporada alta de verano según el rango o grupo profesional y se introducirá por fases a lo largo de dos años (un 10% en invierno de 2019 y después un 15% en invierno de 2020), excluyendo los patrones de jornada parcial estacionales (artículo 29.6). Si se abre una nueva base en España, la Comisión paritaria analizará la posibilidad de introducir la jornada parcial de estilo de vida.

2. El piloto deberá tener doce (12) meses de servicio continuado en la base para poder solicitar la jornada parcial voluntaria. Los pilotos con cinco (5) años de servicio en España tendrán prioridad sobre los demás pilotos. easyJet y la Sección Sindical de SEPLA acordarán conjuntamente el criterio de prioridad para acceder a las posiciones de jornada parcial.

3. En los contratos de jornada parcial, los derechos contractuales de los empleados (por ejemplo, sueldo fijo, vacaciones anuales, días libres, etc.) se prorratean según el porcentaje aplicable del contrato de jornada parcial. Este porcentaje queda determinado con relación al número de días de trabajo disponibles en el año, excluyendo las vacaciones anuales y los días libres.

4. Como contraprestación por la naturaleza específica de las obligaciones de los pilotos, los tipos de patrones de jornada parcial disponibles proporcionan cierto periodo de trabajo dentro de un ciclo de 28 días. La base es el patrón FRV, como se describe en los artículos 22 y 24.

5. Patrones de jornada parcial por año completo:

Patrones	Días libres por bloques de trabajo	Vacaciones	Días libres garantizados	Paga básica
14-14	5	14	15	51 %
21-7	8	21	23	74 %

6. Patrones de jornada parcial por temporadas:

Patrones	Días libres por bloques de trabajo	Vacaciones	Días libres garantizados	Paga básica
FRV de 32 semanas y después 20 semanas consecutivas con 14/14 (es decir, 5 x 28 días).	5	21	25	82.6 %

Artículo 30. *No competencia y limitación del tiempo de vuelo.*

Los pilotos deben trabajar para easyJet de forma exclusiva:

1. Si un piloto desea aceptar un empleo adicional, debe notificarlo a la Compañía solicitando su permiso y una autorización por escrito adecuada. La autorización queda a la absoluta discreción de la Compañía y no se otorgará en relación con actividades que puedan interferir con el desempeño de las tareas del piloto o perjudicar la reputación de la Compañía entre sus clientes y proveedores.

2. 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, cada piloto es responsable de asegurarse de que las horas trabajadas no superen los límites aceptables de EASA. El piloto también es responsable de organizar y utilizar sus periodos de descanso sabiamente con vistas a minimizar la fatiga. El piloto no deberá llevar a cabo ningún servicio a bordo de una aeronave si sabe que está cansado/a o es probable que lo esté, o si no se encuentra bien y cree que la seguridad del vuelo podría verse afectada. Podrían penalizarse las conductas indebidas en este respecto.

3. Los pilotos autorizados por easyJet para participar en actividades/empleos fuera de easyJet que impliquen el uso de aeronaves o simuladores deberán registrar todas las horas de servicio e informar a la autoridad pertinente y a easyJet cuando sea necesario o cuando se les pida hacerlo.

## CAPÍTULO 6

### Excedencias y reducciones de jornada

Artículo 31. *Reducción de jornada laboral para guarda legal.*

1. Quien 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.

2. 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.

3. Dada la característica especial de prestar servicios como piloto, la reducción de jornada por guarda legal, deberá solicitarse y, en todo caso podrá disfrutarse por jornadas laborales diarias completas y no horas durante las jornadas laborales. La Comisión paritaria asegurará la implementación correcta de la reducción de jornada establecida en este artículo y promoverá cambios en el sistema establecido, si es necesario.

4. Aunque las reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los pilotos, hombres o mujeres, la Compañía se reserva el derecho de limitar su ejercicio simultáneo si dos o más pilotos de la compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. El piloto deberá preavisar a la Compañía por escrito con una antelación de al menos noventa (90) 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 por no poder establecerse una fecha de finalización, la compañía deberá recibir un preaviso de 60 (sesenta) días naturales antes de la finalización.

6. Debido a la naturaleza del sector y las características de la Compañía, las reducciones de jornadas laborales deben cumplir los siguientes requisitos:

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

b) 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;

c) 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;

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

**Artículo 32. *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 los días de trabajo.

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 los días de trabajo será de al menos el 50 % y hasta el 99.99 %, 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.

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 18 años; por la propia voluntad del trabajador solicitante comunicada a la Compañía con al menos quince (15) días de antelación; o debido al fallecimiento del menor o del beneficiario de la prestación.

Dada la característica especial en la prestación del servicio del piloto, esta reducción de las horas de trabajo debe realizarse por días completos en la provisión de trabajo y no por horas, de acuerdo con las normas establecidas en el Artículo 31.6.

A los efectos de este artículo, los pilotos 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 33. *Reducción del tiempo de trabajo debido a violencia de género o terrorismo.*

1. Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la 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.

2. Dadas las características especiales de la prestación de servicios de piloto, esta reducción de horas de trabajo deberá llevarse a cabo para días completos de la prestación del trabajo y no para horas, de conformidad con las reglas establecidas en el Artículo 31.6.

3. A los efectos de esta cláusula, 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 34. *Excedencia forzosa.*

Las situaciones que pueden acarrear una excedencia forzosa son: ejercicio de un cargo público, ejercicio de las funciones sindicales y cumplimiento de un deber público:

1. Para la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, garantizándose el reingreso al trabajo y sin interrumpir 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.

La reincorporación deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente al cese en el cargo que ostentaba, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la Compañía.

2. 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.

3. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, la compañía puede colocar al piloto en situación de excedencia forzosa cuando este no pueda trabajar más del 20 % de las horas laborables en un periodo de tres (3) meses. Los efectos de esta excedencia son los mismos que la excedencia para cargos públicos y el trabajador deberá reincorporarse a su trabajo una vez que cese la causa que la motivó. El piloto 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.

4. Con la periodicidad que determine con carácter general la Dirección de la Compañía, los Pilotos en situación de excedencia forzosa deberán someterse a los reentrenamientos que aquella determine para lograr el mantenimiento íntegro de la aptitud para el vuelo. En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, perderán el derecho a la reincorporación.

## Artículo 35. *Excedencia para cuidado familiar.*

1. 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, quien, debido a su edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, siempre y cuando no desempeñe actividad retribuida.

2. Su duración no podrá ser más de dos (2) años y puede disfrutarse fraccionalmente, o sea, en periodos separados.

3. El piloto 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 especiales no le permitan cumplir este periodo de preaviso.

4. El piloto deberá llevar a cabo la nueva formación necesaria para alcanzar la plena cualificación para sus funciones.

En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, el piloto será inmediatamente suspendido de su contrato de trabajo y, por lo tanto, de su reincorporación, siempre y cuando no esté completamente cualificado, reservándose la Compañía el derecho a la aplicación del régimen disciplinario.

5. Durante el primer año de excedencia tendrá 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 piloto 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.

6. Durante el periodo de excedencia, el trabajador tendrá derecho a acceder a los cursos de la Academia de aprendizaje en línea.

#### Artículo 36. *Excedencia para cuidado de un menor.*

1. Quienes atiendan al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en caso de guarda legal con el fin de adopción o acogimiento permanente, pueden solicitar este permiso, que constituye un derecho individual de hombres y mujeres.

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

3. La máxima duración será de tres (3) años, a partir de la fecha de nacimiento del niño o, cuando proceda, la resolución judicial o administrativa, y puede disfrutarse de forma fraccionada.

4. La necesidad de cuidar a un nuevo hijo les dará derecho a un nuevo periodo de excedencia, por lo que el comienzo de esta última finalizará la que vinieran disfrutando.

5. El Piloto notificará a la Compañía por escrito con un mínimo de 5 meses de antelación y todas las solicitudes deben enviarse 90 días antes del inicio de excedencia de maternidad/paternidad.

6. Para el regreso al trabajo, los Pilotos deben dar un periodo de notificación de 90 días de anticipación, antes de la fecha de finalización.

7. El piloto deberá llevar a cabo la nueva formación necesaria para alcanzar la plena cualificación para sus funciones durante un periodo de excedencia no remunerada. En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, el piloto será inmediatamente suspendido de su contrato de trabajo y, por lo tanto, de su reincorporación, siempre y cuando no esté completamente cualificado, reservándose la Compañía el derecho a la aplicación del régimen de medidas disciplinarias.

8. Durante el periodo de excedencia, el piloto tendrá derecho a acceder a los cursos de la Academia de aprendizaje en línea.

#### Artículo 37. *Excedencia voluntaria.*

1. Los pilotos pueden disfrutar de una excedencia voluntaria, por un periodo de no menos de cuatro (4) meses y no más de cinco (5) años, por cualquier motivo siempre y cuando no implique una actividad o empleo que se considere competencia desleal con easyJet, y sin derecho incondicional de reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Tener al menos un (1) año de antigüedad en la compañía.
- b) Cualquier traslado voluntario a bases españolas debe cumplir con el periodo de trabajo de seis meses antes de solicitar una excedencia voluntaria.

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

d) A su regreso a easyJet, el piloto debe tener una cualificación A320 válida, o la cualificación de easyJet que tenía el piloto al momento de comenzar el periodo de excedencia voluntaria.

e) Los Pilotos en situación de excedencia voluntaria deberán someterse a los reentrenamientos y pruebas que determine la Dirección de la Compañía, inmediatamente antes de su reincorporación al servicio activo, siéndoles de aplicación durante este período de reentrenamiento y pruebas que la Compañía considere conveniente para la actualización de las capacitaciones de los pilotos.

En caso voluntario de incumplimiento de esta obligación, perderán el derecho a la reincorporación.

2. El periodo de excedencia voluntaria no se contará como duración de servicio en la Compañía.

3. El piloto 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 90 días naturales de preaviso. Debido a circunstancias excepcionales y justificadas, la compañía podría acordar reducir el periodo de preaviso.

4. En caso de una solicitud de prórroga del periodo de excedencia voluntaria, esta deberá hacerse al menos 90 días antes de la fecha de finalización indicada en la solicitud inicial. La duración de cada prórroga será por un periodo no inferior a cuatro (4) meses y no superior a cinco (5) años en el cómputo total.

5. Asimismo, deberá notificarse por escrito con 90 días de antelación de la solicitud de reincorporación.

6. En el caso de que easyJet autorice una solicitud de excedencia voluntaria, si el empleado no la disfruta, no podrá presentar otra solicitud hasta que no transcurra como mínimo un (1) año.

7. Para evitar la posibilidad de una desventaja debido a la contratación externa, se les recomienda a los pilotos notificar con al menos 12 meses de aviso de su fecha de reincorporación.

8. La reincorporación se efectuará en la primera vacante que se produzca después de haber realizado el reentrenamiento y pruebas precisas.

## Artículo 38. *Competencia desleal.*

Durante el periodo de excedencia descrito en los Artículos 31 a 37, el piloto no realizará ningún tipo de actividad dentro del mismo grupo de trabajo profesional de tripulante de cabina que compita con easyJet en España o en ningún otro país de su red comercial, a menos que haya obtenido el permiso expreso de easyJet.

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

El solicitante deberá comunicar el motivo de su solicitud y, a continuación, formalizar con easyJet el contrato correspondiente de competencia desleal antes de que se le conceda la excedencia. La falta de veracidad en la causa expuesta se considerará como un incumplimiento de contrato por parte del empleado y una infracción muy grave de conformidad con el Capítulo 8 del Convenio.

La Comisión paritaria supervisará y actualizará la lista de actividades/aerolíneas que implican competencia con easyJet. Esta lista se publicará en la página principal.

## CAPÍTULO 7

### Remuneración y prestaciones

#### Artículo 39. *Pago del sueldo.*

1. La Compañía paga el sueldo mensualmente antes del último día de trabajo del mes.
2. Los demás pagos relacionados con los servicios de vuelo o en tierra (como por ejemplo pagos por sector, plus nocturno, posicionamiento, servicio en el aeropuerto, días de oficina, etc.), así como las comisiones, se pagan a mes vencido.
3. Todas las cantidades indicadas en este Convenio son en bruto y están sujetas a las cotizaciones sociales correspondientes y retención de ciertos impuestos sobre la renta. Los pilotos no cobrarán el sueldo con respecto a ningún periodo de ausencia no autorizada y, si se produce tal ausencia, se ajustará el sueldo de forma correspondiente.
4. Se descontará del sueldo cualquier periodo en que el piloto no pueda desempeñar sus funciones como resultado de no solicitar a tiempo un pase para la zona de operaciones, un certificado médico aeronáutico o cualquier documento obligatorio necesario para desempeñar sus funciones, cuando tales circunstancias se deriven de un hecho imputable al piloto a título de negligencia o dejadez.
5. El capítulo adjunto no incluye los elementos de pagar ya contemplados en capítulos anteriores del Convenio, por ejemplo:
  - Horas extra (artículo 25.3);
  - Trabajo durante un día libre y recompra del permiso (LVE) de vacaciones anuales (artículo 25.6);
  - Trabajo entrando en un día libre (artículo 25.7);
  - Cambio con poca antelación (artículo 26);
  - Pago variable del permiso (LVE) de vacaciones anuales [artículo 27.2.f)].
6. Los pagos variables descritos en el artículo 41 y siguientes no son aplicables durante el curso de habilitación de tipo y el curso de conversión del operador.

#### Artículo 40. *Sueldo básico anual.*

1. El sueldo básico anual en bruto se compone del sueldo mensual básico y los pagos extra correspondientes a los meses 13 y 14.
2. El importe del sueldo básico anual en bruto para cada Rango o Grupo profesional se indica en el apéndice de pagos, y será aplicable con efectos 1 de marzo de 2019.
3. El sueldo básico anual se paga en doce pagos mensuales iguales para una actividad de todo el año basada en la ejecución del contrato de empleo.
4. Cuando un piloto trabaja menos de 12 meses al año, ya sea como resultado de una reducción del tiempo de trabajo o si trabaja en una base estacional, el sueldo básico anual se prorratea de conformidad con las condiciones del contrato de empleo.
5. El sueldo básico se paga como contraprestación por todas las funciones asignadas al piloto incluido cualquier tipo de reserva de disponibilidad (imaginaria), exclusividad y el tiempo de trabajo relacionado. Los pilotos deberán trabajar en horario nocturno (desde las 22,00 h a las 06,00 h), así como en fiestas públicas y religiosas, lo cual se toma en cuenta para el sueldo básico anual.

Nota 1. El sueldo básico anual, aumentado a partir del 1 de marzo de 2019 constituye a partir de ahora la nueva base de sueldo básico, incluida la remuneración económica por el trabajo realizado durante el horario nocturno.

Nota 2. El sueldo básico anual se aumentará posteriormente:

- A partir del 1 de marzo de 2020, según el Índice de Precios al Consumidor (IPC), según lo publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para el período del 19 de febrero al 20 de febrero.
- A partir del 1 de marzo de 2021, según el aumento porcentual del IPC, según lo publicado por el INE para el período del 20 de febrero al 21 de febrero.

Artículo 41. *Dietas.*

1. Una dieta es un importe pagado por día cuando el tripulante debe trabajar provisionalmente lejos de su base para asuntos de empresa, como por ejemplo servicios de vuelo.

2. Los pilotos tendrán derecho a una dieta por cada día de servicio de vuelo que realicen. El servicio de vuelo determinará el importe de la dieta que tendrá derecho a percibir el piloto.

3. El importe de las dietas pagadas por los servicios de vuelo se basa en el número y tipo de sectores volados (cortos, medios, largos y extra-largos), como se detalla en la tabla que sigue:

Definición	Distancia ortodrómica del sector	Pago (sector nominal)
Sector corto.	Aquellos que tengan una distancia ortodrómica de 400 nm o menos.	0,8 x sector nominal.
Sector medio.	Aquellos que tengan una distancia ortodrómica de 401 nm a 1000 nm inclusive.	1,2 x sector nominal.
Sector largo.	Aquellos que tengan una distancia ortodrómica de entre 1001 nm y 1500 nm.	1,5 x sector nominal.
Sector extra-largo.	Aquellos que tengan una distancia ortodrómica mayor que 1501 nm.	2,5 x sector nominal.

4. El sistema impositivo aplicable de la dieta está definido por la legislación española, es decir con respecto a la definición del elemento libre de impuestos del pago de la dieta. La parte imponible está sujeta a impuestos y a cotizaciones a la Seguridad Social.

5. Los importes económicos a los que se refiere este artículo, tal como los artículos 42 a 47, surtirán efecto a partir de la programación de turnos del mes de marzo de 2019 (pago en abril 2019).

Artículo 42. *Funciones en el aeropuerto.*

Cuando tenga funciones en el aeropuerto, el piloto debe estar disponible en el aeropuerto y asegurarse de estar localizable en todo momento, por teléfono fijo o móvil.

Cuando tenga funciones de imaginaria en el aeropuerto, el piloto tiene derecho a un pago de conformidad al apéndice de pagos.

Artículo 43. *Imaginaria en casa.*

Cuando reciba una llamada estando de imaginaria en casa, el piloto debe presentarse a trabajar tan pronto como sea posible, no más de noventa minutos después de ser contactado. El piloto no tendrá derecho a ningún pago variable cuando esté de imaginaria en casa, dado que el tiempo de servicio relacionado se contabiliza dentro del límite de tiempo de trabajo/vuelo, aparte de los sectores realmente volados si se le llama a operar.

Artículo 44. *Posicionamiento.*

Los vuelos de posicionamiento están definidos en los Manuales de operaciones de la Compañía (OMA). El piloto recibirá un pago por posicionamiento de conformidad con el apéndice de pagos.

Artículo 45. *Días de oficina.*

Deberá efectuarse un pago de día de oficina por cada día en que el piloto deba desempeñar funciones de oficina (mínimo de cuatro horas) a menos que existan otras disposiciones. Los servicios de oficina se pagarán de conformidad con el apéndice de pagos.

## Artículo 46. *Pernocta.*

En caso de tener que pernoctar fuera de su base, los pilotos recibirán una asignación por pernocta de conformidad con el apéndice de pagos. No está previsto este pago durante la formación de iniciación inicial.

## Artículo 47. *Servicios en tierra.*

Debe abonarse un pago para los servicios en tierra de conformidad con el apéndice de pagos, lo cual incluye el aprendizaje en línea (OLAD).

## Artículo 48. *Situaciones de baja por enfermedad o accidente.*

Con efectos 1.º de marzo 2019, el piloto cobrará un complemento adicional a la prestación de la Seguridad Social, cuando corresponda, según lo definido en el apéndice de pagos.

1. Para el cálculo del promedio de la paga variable (AVP) se considerará el promedio de base por rango de todas las pagas variables percibidas por los pilotos de dicho rango durante los últimos 12 meses de trabajo.

2. Si un piloto ha tomado más de siete días de ausencia en un mes anterior, ese mes se excluye del cálculo de AVP. Para este fin, las ausencias consideradas son enfermedad, accidente laboral, baja parental, baja por maternidad, periodo sabático, permiso sin sueldo (todos los tipos, incluidas las excedencias), periodo de inactividad y periodo de baja por maternidad (GDMT).

3. Si el piloto no tiene derecho a una prestación de la Seguridad Social, easyJet solamente pagará el suplemento por enfermedad acordado anteriormente (suplemento) a menos que el piloto proceda de un traslado de la red de easyJet, en cuyo caso easyJet asumirá el pago completo por enfermedad (Seguridad Social y suplemento mencionado anteriormente).

4. 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. Todas las bajas médicas deben entregarse al superior directo del piloto en un plazo de 72 horas de dar aviso por enfermedad.

## Artículo 49. *Situaciones de maternidad, paternidad y lactancia.*

Con efectos de la fecha de vigencia, se establecen las siguientes condiciones:

1. Maternidad, paternidad.—Los pilotos cobrarán un complemento a la prestación de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, adopción y lactancia de conformidad con el apéndice de pagos. Para el cálculo del promedio de la paga variable se considerará el promedio de todas las pagas variables percibidas por el piloto durante los últimos 12 meses de trabajo, como se expone en el artículo 46.

2. Cuidado del lactante.—Si el piloto decide convertir su derecho en concepto de lactancia a 17 días de trabajo adicionales, deberá realizarse un pago extra legal de conformidad con el apéndice de pagos. Alternativamente, si el piloto está fuera de servicio, cada día de servicio se pagará de conformidad con el apéndice de pagos.

## Artículo 50. *Compensaciones flexibles.*

Los pilotos tienen derecho a una asignación de compensaciones flexibles. La cantidad anual aplicable a partir de marzo de 2019 se describe en el apéndice de pagos.

Se aumentará la asignación de compensaciones flexibles de los Comandantes:

– En marzo de 2020, por un importe equivalente al 1 % del salario base anual aplicable a partir de marzo de 2020.

– En marzo de 2021, por un monto equivalente al 1% del salario básico anual aplicable a partir de marzo de 2021.

El importe se basará en el rango o Grupo profesional del piloto el día 1 de marzo de cada año, prorrateado según corresponda por contrato.

La asignación se transfiere automáticamente a un Plan de Compensación Flexible (PCF) dando al piloto las opciones de utilizar o invertir la asignación, así como un adicional sacrificio salarial que él/ella decida realizar, en un plan de ahorros de pensiones, plan médico privado, vale de jardín de infancia/guardería o vale de transporte público.

Nota 1.—Hasta la implementación del PCF, easyJet retendrá los pagos de compensaciones flexibles y los pagará en el PCF como pago único una vez que el plan esté disponible salvo el piloto ha notificado easyJet de lo contrario.

Nota 2.—Los pilotos empleados antes de la firma de este Convenio deben apuntarse formalmente en el PCF dentro de los 14 días posteriores a la notificación del lanzamiento del plan, o seguirán recibiendo sus derechos anuales como parte del sueldo.

#### Artículo 51. *Pérdida de licencia.*

En caso de una pérdida temporal o permanente de la licencia como resultado de un accidente o enfermedad a largo plazo, los pilotos están cubiertos por una póliza de pérdida de licencia establecida por easyJet.

#### Artículo 52. *Aparcamiento de vehículos.*

Se proporcionará acceso a los aparcamientos de vehículos en la base del piloto de forma gratuita. El aparcamiento de vehículos no forma parte del salario, por lo que podrá eliminarse en cualquier momento por parte de la compañía, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ni una condición más beneficiosa. Si se produce cualquier cambio en las condiciones del aparcamiento, easyJet colaborará con la Sección sindical de SEPLA a fin de proporcionar una solución alternativa.

#### Artículo 53. *Retirada de servicio.*

Cuando se retira a un piloto de un vuelo programado, éste cobrará un pago, de conformidad con el apéndice de pagos. El pago deberá reclamarse manualmente, mediante formulario presentado al administrador de la base del piloto.

#### Artículo 54. *Bono de fidelidad.*

1. Los pilotos con base en España tienen derecho a recibir el pago de un bono de fidelidad.

2. El bono de fidelidad se calcula en base al sueldo real con derecho a primas, es decir, el sueldo básico pagado por servicios prestados en vuelos y tierra, durante los 12 meses anteriores antes de la fecha de aniversario del piloto.

3. El bono de fidelidad se paga el mes del aniversario del servicio del piloto (fecha válida) siempre y cuando el piloto no haya dado o recibido aviso de la rescisión del contrato de empleo en su fecha válida. El referido pago se realizará mensualmente y de forma vencida, siempre que los acuerdos transitorios al respecto sean acordados entre las partes.

4. El bono de fidelidad se paga a todos los pilotos que alcancen un aniversario de servicio válido a partir del 1 de enero de 2019, según los apéndices de pagos.

#### Artículo 55. *Plus de productividad.*

1. Un esquema de plus de productividad es aplicable a los pilotos basados en España de conformidad con los términos y condiciones publicados por easyJet para cada año fiscal.

2. La definición de la naturaleza, los criterios, los objetivos y la forma de pago del plus de productividad corresponderá a la Compañía bajo el control del Comité de Remuneración.

3. El pago del plus de productividad depende del logro de los objetivos de rendimiento financiero de la Compañía (Beneficios brutos).

4. El desembolso del plus de productividad se aplica a partir del año fiscal 2019, según los apéndices de pagos.

## CAPÍTULO 8

### Régimen disciplinario

#### Artículo 56. *Potestad disciplinaria.*

El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en el Convenio.

No podrán aplicarse, en ninguna circunstancia, sanciones que supongan una reducción del derecho a vacaciones o cualquier otra merma de los derechos del trabajador con respecto a los períodos de descanso o multa de haber.

#### Artículo 57. *Requisitos formales.*

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá la apertura de un Expediente Disciplinario con el nombramiento de un instructor que recabará los argumentos y pruebas que considere pertinentes. Además, se requerirá al piloto para que indique si desea que se dé traslado del pliego de cargos a la Sección sindical de SEPLA para que emita alegaciones.

Instrucción del Expediente Disciplinario que se iniciará con la elaboración por el Instructor de un pliego de cargos que se remitirá al Piloto para formular descargos por cinco días. El plazo solo empezará a correr cuando se notifique el Pliego de cargos al piloto finalizado una serie de servicios o en el caso de que se encuentre de vacaciones, a su reincorporación. Además, cuando el Piloto haya comunicado su deseo de enviar el Pliego de Cargos a la Sección Sindical de SEPLA, ésta responderá a las alegaciones en un plazo de 5 días.

Piloto y Sección Sindical podrán solicitar la práctica de pruebas tendentes a desvirtuar los cargos, las cuales deberán practicarse con la única excepción que el Instructor mediante informe debidamente justificado, no lo considere por existir otras pruebas o ser innecesarias las propuestas. Finalizados dichos trámites, el Instructor elaborará Propuesta de resolución que será puesta a disposición de las partes interesadas. Propuesta que además de la eventual sanción que pretendiese imponer, podría contener una propuesta alternativa con la finalidad de evitar los hechos en el futuro.

Resolución: El Expediente debe resolverse en un máximo de 45 días desde el inicio de la tramitación del mismo. En caso de que se excediera dicho plazo, se retomará el cómputo del plazo de prescripción. La Dirección de la Compañía impondrá la correspondiente sanción por escrito, o bien archivará el Expediente. Independientemente de cuál sea la decisión adoptada, ésta deberá ser notificada por correo electrónico al piloto expedientado y a la Sección Sindical de SEPLA.

#### Artículo 58. *Tramitación.*

Durante la tramitación del expediente, el envío de comunicaciones y documentos mediante correo electrónico corporativo será medio válido para las notificaciones entre las partes.

El plazo de prescripción de las faltas quedará interrumpido durante la tramitación del expediente disciplinario en los términos expuestos.

Artículo 59. *Prescripción de las faltas sancionables.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las faltas graves tienen un plazo de prescripción de 20 días, y cuando se trate de faltas muy graves, el plazo se extiende hasta los 60 días desde la fecha en que la empresa tenga conocimiento de la comisión de la infracción, y en todo caso, todas prescriben en un plazo de 6 meses desde que se cometieron.

Las entidades y personas relacionadas con la tramitación de Expedientes Disciplinarios y que deban emitir informes, consultas, comunicaciones o información en relación con dichos Expedientes, manejarán la documentación necesaria con la mayor urgencia posible.

Tanto el propio Piloto, como la Sección Sindical del SEPLA a requerimiento de éste, podrán tener acceso al registro de antecedentes al objeto de recabar información sobre el estado de los mismos como garantía de seguridad y transparencia.

Artículo 60. *Antecedentes disciplinarios y Registro.*

Los antecedentes disciplinarios se cancelarán automáticamente con el paso del tiempo si no se imponen nuevas sanciones, conforme a lo siguiente:

- Casos por faltas leves de conducta: 2 meses.
- Casos por faltas graves de conducta: 4 meses.
- Casos por faltas muy graves de conducta: 6 meses.

Artículo 61. *Faltas.*

1. Serán faltas leves las siguientes:

- a) Incumplimiento de la notificación de ausencias y no remitir la ausencia en un plazo de tres días correspondiente a las ausencias del trabajo justificadas por incapacidad temporal, a menos que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- b) Dos faltas de puntualidad injustificadas en el plazo de 30 días, siempre que éstas no causen perjuicio a la Compañía.
- c) No mantener actualizados los datos de contacto.
- d) Incumplimiento de las limitaciones del aparcamiento de vehículos de conformidad con la Guía de personas de España, disponible en las páginas de las bases.
- e) No comunicar al responsable de base cualquier sospecha de actividades ilegales relacionadas con un empleado de easyJet o no plantear sus inquietudes a su supervisor directo utilizando nuestra política de denuncia de irregularidades.
- f) Cualquier empleado a quien se le vea fumando o que se sepa que ha estado fumando en una zona donde no se permite fumar.
- g) En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

2. Serán faltas graves las siguientes:

- a) Las cometidas contra la buena conducta y disciplina en el trabajo.
- b) Tres o Más de tres faltas de puntualidad, en el plazo de 30 días, siempre que éstas no causen perjuicio a la Compañía.
- c) La no presentación a un servicio sin causa que lo justifique, si ello no conlleva un perjuicio para la empresa.
- d) 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, sin que perjudique a la compañía
- e) Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc., así como el propio nombre de la compañía en correos electrónicos o similares.

f) No estar localizable en situaciones de imaginaria/guardia y/o no informar de una indisposición para volar o enfermedad hasta el momento de recibir aviso de acudir a la realización de un servicio estando de imaginaria.

g) La inobservancia de las medidas establecidas en los Manuales de Operaciones, siempre que no se deriven perjuicios.

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

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

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

k) La no comunicación de cualquier sospecha de actividades ilegales relacionadas con un empleado de easyJet durante el proceso de investigación.

l) La utilización no autorizada de bienes o instalaciones de easyJet.

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

n) El no llevar la identificación correcta o utilizar de forma indebida un pase de identificación de easyJet o del aeropuerto.

o) La reincidencia en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de dos meses a contar desde la comisión de la primera.

p) La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.

q) La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.

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

s) La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.

t) La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

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

v) La violación de las normas internas relativas al uso del uniforme o de los elementos de uniformidad.

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

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

a) Robo, hurto o apropiación indebida de objetos pertenecientes a la compañía, clientes o terceros, sin importar el valor económico de los objetos. Soborno o corrupción o incumplimiento del código de ética disponible en el portal de la compañía. Cualquier otro acto que pueda perjudicar maliciosamente a la reputación de easyJet realizado directamente por el empleado. Cualquier intento de abuso verbal o físico, o agresión con maltrato contra otra persona, miembro del personal, cliente, miembro del público, usuario o miembro de cualquier otra compañía que opere en el aeropuerto.

b) Simulación de ausencias justificadas.

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

d) Apuestas o negociaciones privadas en los locales de easyJet o instalaciones del aeropuerto.

e) Falsificación de documentos de la Compañía o documentos personales presentados a la compañía.

f) Incumplimiento de cualquiera de las listas de normas al utilizar correo electrónico, la plataforma electrónica y aplicaciones de la compañía, o cualquier otro uso de Internet (acoso, pornografía, difamación, derechos de autor, firmar contratos y confidencialidad).

- g) Cualquier comportamiento o conducta dentro o fuera del lugar de trabajo que, si llegase al conocimiento del público, podría dañar la reputación de easyJet o sus intereses comerciales.
- h) 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 o un comportamiento no deseado.
- i) El incumplimiento de las políticas e instrucciones de salud y seguridad que ponga en peligro la seguridad propia o la seguridad de los demás.
- j) Difusión y uso incorrecto de datos personales adquiridos durante las actividades de trabajo que perjudique a la compañía y al propietario de los datos.
- k) 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.
- l) La embriaguez o encontrarse bajo los efectos de sustancias estupefacientes durante el tiempo de servicio.
- m) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.
- n) Realizar trabajos que compitan con la actividad de la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros, sin contar con el consentimiento de la compañía.
- o) La falta injustificada de presentación a un servicio si de ello se derivan perjuicios para la Empresa o la falta de asistencia de dos o más días al trabajo en el mismo mes sin causa que lo justifique.
- p) Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura, o a sus familiares.
- q) Violar secretos, en concreto, las programaciones, lista de pasajeros, manuales de operaciones o información similar a terceros.
- r) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- s) Originar discusiones, peleas y pependencias con otros trabajadores.
- t) La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de dirección.
- u) Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
- v) La reincidencia en las faltas graves en un periodo de tres meses.
- w) Abuso de autoridad.
- x) La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores y los pasajeros, así como que comprometan la seguridad en la aeronave.
- y) La prestación de servicios como piloto para otras compañías sin autorización expresa de la Compañía.
- z) Todo comportamiento o conducta en el lugar de trabajo que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- aa) Abandono del trabajo sin causa que lo justifique, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.
- bb) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la empresa.
- cc) Negligencia o falta deliberada de interés en la renovación de la documentación válida y vigente para residir en España y en la Unión Europea.
- dd) Fallo del piloto en la renovación del certificado médico de la tripulación de vuelo.
- ee) No completar las formaciones obligatorias proporcionadas por easyJet, incluyen los módulos de autoaprendizaje y aprendizaje online, a fin de mantener los privilegios de su licencia.
- ff) Non cumplimiento del deber de buena fe que perjudique la reputación social de easyJet como consecuencia de su uso de las redes sociales o de sus declaraciones públicas.

gg) No conservar debidamente un pase válido para poder acceder a las instalaciones de la zona de operaciones incluido lado aire.

hh) No notificar a easyJet en un plazo de siete días cualquier condena por un delito que descalifique el piloto de la posesión de un pase válido para poder acceder a las instalaciones de la zona de operaciones incluido lado aire.

#### Artículo 62. Sanciones.

Por faltas leves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido.

#### Artículo 63. Circunstancias Atenuantes.

Para la imposición de sanciones por parte de la Empresa, se tendrán en cuenta cualesquiera circunstancias o elementos atenuantes que concurran en el piloto en su prestación de servicios, aplicándose en esos casos la correspondiente sanción en su grado inferior.

## APÉNDICE 1

## Apéndice de pagos

Se aplican los términos y condiciones detallados en el convenio colectivo.

1. Salario anual básico (€)			
	A partir del 1 de marzo de 2019	A partir del 1 de marzo de 2020	A partir del 1 de marzo de 2021
Comandante	113 000	+ IPC (cf art. 40 – Nota 2)	+ IPC (cf art. 40 – Nota 2)
Primer oficial sénior	61 000	+ IPC (cf art. 40 – Nota 2)	+ IPC (cf art. 40 – Nota 2)
Primer oficial	45 000	+ IPC (cf art. 40 – Nota 2)	+ IPC (cf art. 40 – Nota 2)
Segundo oficial	37 000	+ IPC (cf art. 40 – Nota 2)	+ IPC (cf art. 40 – Nota 2)
4. Sector nominal (€)			
Comandante	72	72,72	73,45
Primer oficial sénior	45	45,45	45,90
Primer oficial	36	36,36	36,72
Segundo oficial	18	18,18	18,36
5. Pernocta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 sectores nominales</li> </ul>		
6. Posicionamiento (duración de actividad aérea)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0-2 horas – 0,8 sectores nominales</li> <li>• 2-3,5 horas – 1,2 sectores nominales</li> <li>• 3,5-5 horas – 1,5 sectores nominales</li> <li>• 5,0 horas o más – 2,5 sectores nominales</li> </ul>		
7. Horas extra (tarifa horaria, €)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segundo oficial – 25</li> <li>• Primer oficial – 34</li> <li>• Primer oficial sénior – 45</li> <li>• Comandante – 77</li> </ul>		
8. WIDO (DDO/IDO) Trabajo en un día libre Recompra LVE (tarifa diaria en €)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TRE – 875</li> <li>• TRI – 856</li> <li>• LTC – 838</li> <li>• CAPT – 750</li> <li>• SFO – 469</li> <li>• FO – 375</li> <li>• SO – 300</li> </ul> <p>WIDO: El piloto tiene derecho al pago del 100% de los importes especificados para un IDO (Día Libre Infringido), y 50% para un DDO (Día Libre Demorado), a no ser que solicite la compensación de otro día libre.</p>		

9. SNC (€)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60</li> </ul>		
10. Día de vacaciones (LVE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento de salario base + 2,4 sectores nominales</li> </ul>		
11. Funciones de guardia en el aeropuerto	Si le llaman para volar	Duración	Pago
		00'00-3'59 horas	Sectores volados
	+4'00 horas	1 sector nominal + los sectores volados	
	Si no le llaman para volar	00'00-03'59 horas	1 sector nominal
	+4'00 horas	2 sectores nominales	
12. Funciones en oficina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OFC4 – 1,5 sectores nominales</li> <li>• OFC8 – 3 sectores nominales</li> </ul>		
13. Funciones en tierra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 sectores nominales (incl. OLAD)</li> </ul>		
14. Retirada de servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 sector nominal por ocurrencia</li> </ul>		
15. Complemento de enfermedad	<p><u>Enfermedad que no sea profesional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Días 1-3: 100 % del salario base con baja del médico de la Seguridad Social;</li> <li>• Días 4 - 180: 100 % del salario base + 50 % del pago variable promedio imponible, se requiere BAJA de la seguridad social;</li> <li>• A partir del día 181: 80 % del salario base hasta 12 meses, se requiere BAJA de la seguridad social.</li> </ul> <p><u>Por enfermedad/accidente profesional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Día 1- 180 – 100 % salario base (suplemento) y 50 % de pago variable promedio;</li> <li>• Día 181 – 100 % salario base (suplemento) hasta 12 meses.</li> </ul>		
16. Maternidad Paternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % salario base + 40 % AVP (pago variable promedio)</li> </ul>		
17. Cuidado del lactante.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pago extra-legal equivalente a 17 días.</li> <li>• Si existen motivos: Salario base (mantenimiento) + OFC8</li> </ul>		
18. Asignación de compensación flexibles	Rango	Asignación anual a partir de marzo de 2019. (€)	
	Comandante	5260	
	Primer oficial sénior	2000	
	Primer oficial	1000	
	Segundo oficial	0	

	<p>Se aumentará la asignación de compensación flexibles de los Comandantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En marzo de 2020, por un importe equivalente al 1 % del salario base anual aplicable a partir de marzo de 2020.</li> <li>• En marzo de 2021, por un importe equivalente al 1 % del salario básico anual aplicable a partir de marzo de 2021.</li> </ul>																	
19. Bono de fidelidad	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="491 645 903 730">Antigüedad en easyJet</td> <td data-bbox="903 645 1129 730">Bono de fidelidad</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="491 730 1129 768">Copilotos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="491 768 903 853">Del 3r aniversario hasta el 4º aniversario</td> <td data-bbox="903 768 1129 853">5 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="491 853 903 902">A partir del 5º aniversario</td> <td data-bbox="903 853 1129 902">10 %</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="491 902 1129 940">Comandantes</td> </tr> <tr> <td data-bbox="491 940 903 1025">Del 2º aniversario hasta el 4º aniversario</td> <td data-bbox="903 940 1129 1025">5 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="491 1025 903 1111">Del 5º aniversario hasta el 9º aniversario</td> <td data-bbox="903 1025 1129 1111">10 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="491 1111 903 1167">A partir del 10º aniversario</td> <td data-bbox="903 1111 1129 1167">15 %</td> </tr> </table>	Antigüedad en easyJet	Bono de fidelidad	Copilotos		Del 3r aniversario hasta el 4º aniversario	5 %	A partir del 5º aniversario	10 %	Comandantes		Del 2º aniversario hasta el 4º aniversario	5 %	Del 5º aniversario hasta el 9º aniversario	10 %	A partir del 10º aniversario	15 %	
Antigüedad en easyJet	Bono de fidelidad																	
Copilotos																		
Del 3r aniversario hasta el 4º aniversario	5 %																	
A partir del 5º aniversario	10 %																	
Comandantes																		
Del 2º aniversario hasta el 4º aniversario	5 %																	
Del 5º aniversario hasta el 9º aniversario	10 %																	
A partir del 10º aniversario	15 %																	
20. Plus de productividad	<p>El desembolso del plus de productividad se lleva a cabo de la siguiente manera (% del "salario bonificable" <i>obtenido, según los Términos y condiciones de las primas de rendimiento de la red de easyJet durante el periodo correspondiente</i>)</p> <p>Respecto al periodo desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comandantes, SFO y FO BCN (Umbral 1,5 %, Objetivo 7,5 %, Extensión 15 %)</li> <li>• SO BCN (Umbral 1 %, Objetivo 5 %, Extensión 10 %)</li> </ul> <p>A partir del 1 de enero de 2019 (se aplica al cálculo del plus de productividad del ejercicio fiscal 2019 en adelante):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umbral 0,5 %</li> <li>• Objetivo 2,5 %</li> <li>• Extensión 5,0 %</li> </ul> <p>El "salario bonificable" que se utiliza para el cálculo del plus de productividad es el Salario básico anual.</p>																	

## APÉNDICE 2

**Apéndice de pagos en PMI**

Se aplican los términos y condiciones detallados del CLA.

21. Pago de retención de invierno (solo PMI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• € 14 800 en cuatro pagas de € 3700</li> </ul>																	
22. Compensación por alojamiento (solo PMI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comandantes: 1500 € al mes natural por 12 meses del año</li> <li>• Copilotos: 750 € al mes natural por 12 meses del año</li> </ul>																	
23. Asignación de compensaciones flexibles (solo PMI)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Rango</th> <th>Asignación anual desde marzo de 2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comandante</td> <td>€ 4507</td> </tr> <tr> <td>Primer oficial sénior</td> <td>€ 1300</td> </tr> <tr> <td>Primer oficial</td> <td>€ 666</td> </tr> <tr> <td>Segundo oficial</td> <td>€ 0</td> </tr> </tbody> </table>	Rango	Asignación anual desde marzo de 2019	Comandante	€ 4507	Primer oficial sénior	€ 1300	Primer oficial	€ 666	Segundo oficial	€ 0	<p>Se aumentará la asignación de compensaciones flexibles de los Comandantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En marzo de 2020, por un importe equivalente al 1% del salario base anual aplicable a partir de marzo de 2020.</li> <li>• En marzo de 2021, por un importe equivalente al 1% del salario básico anual aplicable a partir de marzo de 2021.</li> </ul>						
Rango	Asignación anual desde marzo de 2019																	
Comandante	€ 4507																	
Primer oficial sénior	€ 1300																	
Primer oficial	€ 666																	
Segundo oficial	€ 0																	
24. Bono de fidelidad (solo PMI)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Antigüedad en easyJet</th> <th>Bono de fidelidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>Copilotos</b></td> </tr> <tr> <td>A partir del 3º aniversario</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>A partir del 5º aniversario</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>Comandantes</b></td> </tr> <tr> <td>A partir del 2º aniversario</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>A partir del 5º aniversario</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>A partir del 10º aniversario</td> <td>15 %</td> </tr> </tbody> </table>	Antigüedad en easyJet	Bono de fidelidad	<b>Copilotos</b>		A partir del 3º aniversario	5 %	A partir del 5º aniversario	10 %	<b>Comandantes</b>		A partir del 2º aniversario	5 %	A partir del 5º aniversario	10 %	A partir del 10º aniversario	15 %	<p>El "salario bonificable" que se utiliza para el cálculo del bono de fidelidad es el Salario básico anual abonado durante los meses de actividad (que excluye el Pago de retención de invierno).</p>
Antigüedad en easyJet	Bono de fidelidad																	
<b>Copilotos</b>																		
A partir del 3º aniversario	5 %																	
A partir del 5º aniversario	10 %																	
<b>Comandantes</b>																		
A partir del 2º aniversario	5 %																	
A partir del 5º aniversario	10 %																	
A partir del 10º aniversario	15 %																	

25. Plus de productividad (solo PMI)	<p>El desembolso del plus de productividad se lleva a cabo de la siguiente manera (% del “salario bonificable” obtenido, según los Términos y condiciones del plus de productividad de la red de easyJet durante el periodo correspondiente).</p> <p><b>Respecto al periodo desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2018:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Comandantes, SFO y FO PMI (Umbral 2 %, Objetivo 10 %, Extensión 20 %)</li><li>• SO PMI (Umbral 1 %, Objetivo 5 %, Extensión 10 %)</li></ul> <p><b>A partir del 1 de enero de 2019 (se aplica al cálculo del plus de productividad del ejercicio fiscal 2019 en adelante):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Umbral 0,5 %</li><li>• Objetivo 2,5 %</li><li>• Extensión 5,0 %</li></ul> <p>A excepción de los Términos y condiciones del plus de productividad de la red de EasyJet, el “salario bonificable” que se utiliza para el cálculo del plus de productividad es el Salario básico anual abonado durante los meses de actividad, así como el Pago de retención de invierno abonado durante los meses de inactividad.</p>
--------------------------------------	---

## APÉNDICE 3

### Disposiciones aplicables a los pilotos basados en Palma de Mallorca (PMI)

easyJet abrió en abril de 2017 una base de temporada en Palma de Mallorca (PMI). Las siguientes disposiciones se aplican estrictamente a los pilotos basados en PMI. Las referencias de pagos especificados en este apéndice, que no corresponden al pago del salario base por los servicios prestados, no se consideran un salario computable («salario bonificable») afectado al cálculo del plus de productividad y del bono de fidelidad, con la única excepción del concepto del pago de retención de invierno de los comandantes, que es considerado «salario bonificable» a efectos exclusivamente del cálculo del plus de productividad.

#### Cláusula 1. *Vacaciones anuales.*

A) Derecho a vacaciones anuales.—Un piloto basado en PMI, contrato en la modalidad de 8 meses en servicio/4 meses sin servicio, tendrá derecho a un mínimo de 20 días de vacaciones anuales, compuestos de 17 días laborales por año de vacaciones (días LVE) y 3 días libres especiales (SDOs), todo ello correspondiente al periodo de 8 meses de trabajo (actividad).

B) Periodo de referencia.—De acuerdo con el artículo 27.2.d, el periodo de referencia es estrictamente idéntico al periodo de actividad tal como se define en la siguiente cláusula 4.

C) Reserva y autoasignación.—Los pilotos podrán reservar todos sus derechos LVE ellos mismos. Habrá un proceso de asignación automática, al igual que con el resto de la red, por lo que en 4 puntos dentro de su periodo de trabajo debe haber X cantidad de LVE reservada. Si no se hace ninguna reserva, se asignará automáticamente y esto incurrirá en un multiplicador de puntos x10.

- Se necesita tener el 25% de LVE reservado para finales de abril.
- Se necesita tener el 50% de LVE reservado para finales de junio.
- Se necesita tener el 75% de LVE reservado para finales de julio.
- Se necesita tener el 100% de LVE reservado para finales de septiembre.
- Después de este umbral, easyJet asignará todos los LVE restantes a la tripulación hasta la fecha de finalización de su contrato, evitando las fechas de formación.

#### Cláusula 2. *Pago de retención de invierno de los Comandantes.*

Además del salario base anual, los Comandantes basados en PMI, con un contrato de 8 meses en servicio/4 meses fuera de servicio, tienen derecho a un pago de retención de invierno durante los periodos sin actividad de vuelo (normalmente durante la temporada de invierno). Los pilotos que cambian a un contrato con una actividad de vuelo de todo el año (12 meses), no tendrán derecho de recibir el pago de retención de invierno. Los pilotos con derecho a este pago deben comprometerse a permanecer en la base para la siguiente temporada. La cantidad se indica en el apéndice de pagos y se ajusta, según corresponda, a la duración exacta del periodo de inactividad.

El piloto que haya cobrado el pago de retención de invierno, y sucesivamente decide dar notificación de su decisión de causar baja voluntaria en easyJet, se compromete a que la fecha de finalización de la relación contractual sea como pronto al menos cuatro meses después del comienzo de la nueva temporada. En caso contrario, estará obligado a la devolución de dicho pago.

El piloto que haya cobrado el pago de retención de invierno, y sucesivamente decide dar notificación de su decisión de causar baja voluntaria en easyJet, se compromete a abonar las siguientes cantidades:

- Si la baja se produce en el primer mes después del comienzo de la nueva temporada, el piloto devolverá a easyJet  $\frac{3}{4}$  partes del pago de retención de invierno.

- Si la baja se produce en el segundo mes después del comienzo de la nueva temporada, el piloto devolverá a easyJet la mitad del pago de retención de invierno.
- Si la baja se produce en el tercer mes después del comienzo de la nueva temporada, el piloto devolverá a easyJet  $\frac{1}{4}$  parte del pago de retención de invierno.
- Si la baja se produce en el cuarto mes después del comienzo de la nueva temporada, el piloto no deberá devolver cantidad alguna.

El piloto que haya cobrado el pago de retención de invierno, y sucesivamente decide trasladarse a otra Base de la Compañía easyJet, tanto nacional como en el extranjero, no tendrá obligación de devolver ninguna cantidad por el pago de retención de invierno.

#### Cláusula 3. *Compensación de alojamiento.*

Los pilotos basados, y que hayan establecido su residencia permanente en PMI tienen derecho a una compensación mensual de alojamiento durante todo el año según el apéndice de pagos. La compensación de alojamiento no requiere la entrega de un recibo, pero los pilotos deberán presentar un comprobante de residencia/alojamiento/hipoteca (especificado por la empresa) al inicio de cada periodo de actividad. Para aquellos pilotos que no tengan un contrato a tiempo completo, el pago será proporcional a la variación del contrato (por ejemplo, pilotos a tiempo parcial). Todos los pilotos basados en PMI que sean elegibles para la compensación de alojamiento tendrán derecho a esta compensación, independientemente de si están trabajando en una variación del contrato 8 meses en servicio/4 meses fuera de servicio (contrato de temporada), o si están trabajando todo el año. Los pilotos en cualquier variación futura de un contrato, que sea inferior al de 8 meses en servicio/4 meses fuera de servicio (actualmente opción no existente) no se considerarán elegibles para la compensación de alojamiento.

#### Cláusula 4. *Variación de contrato.*

Debido a que PMI es una base de temporada, los pilotos basados en PMI desde la apertura de la base y los basados desde la segunda temporada (2018), trabajan en una variación de contrato de 8 meses en servicio/4 meses fuera de servicio. Esta variación de contrato conlleva aproximadamente 8 meses en funciones de vuelo y de tierra y 4 meses sin funciones. Si en un punto futuro, easyJet decide comenzar a hacer operaciones de vuelo durante todo el año, o una variación de contrato diferente (por ejemplo, 10 meses en servicio/2 meses fuera de servicio), aquellos pilotos actualmente basados en PMI con la variación de contrato actual de 8 meses en servicio/4 meses fuera de servicio, no tendrán la obligación de volar todo el año, o una variación diferente al contrato que tienen en ese momento. En este escenario, las nuevas incorporaciones contratadas para volar durante todo el año y que posteriormente deseen cambiar a la variación de contrato de 8 meses en servicio/4 meses fuera de servicio entrarán en una lista de espera. La gestión de dicha lista de espera se tratará con SEPLA.

#### Cláusula 5. *Variación de contrato-fechas de inicio y finalización de la temporada.*

La variación de contrato de 8 meses en servicio/4 meses fuera de servicio en PMI conlleva aproximadamente 8 meses de funciones de vuelo y de tierra, considerado el periodo de actividad (incluida la formación), y 4 meses de inactividad, considerado el periodo de inactividad. El periodo de actividad puede comenzar entre el 1 y el 31 de marzo, y el periodo de inactividad puede comenzar entre el 1 y el 30 de noviembre. Los pilotos serán notificados de la fecha de finalización de su periodo de actividad durante el primer mes de su periodo de actividad, y se les notificará la fecha de inicio del próximo periodo de actividad durante el último mes de su periodo de actividad. easyJet se esforzará por mantener un equilibrio para que los pilotos tengan un periodo de actividad que sea lo más cercano posible a 8 meses de duración, y un periodo de inactividad lo más cercano posible a 4 meses de duración. Las fechas de inicio y finalización pueden variar de un año a otro según los requisitos operativos y de formación de la empresa. easyJet se reunirá

con representantes de SEPLA dos veces al año, una vez antes del final de la temporada de verano, y otra vez antes del inicio de la próxima temporada de verano para revisar las fechas de inicio y finalización de cada piloto, y para garantizar que se mantenga un equilibrio aceptable. El salario durante el periodo de actividad siempre será proporcional al salario de todo el año especificado en este CLA.

#### APÉNDICE 4

##### Resolución de disputas

Disposición adicional primera *Resolución de disputas relacionadas con el derecho a vacaciones anuales.*

1. Durante el proceso de negociación del presente convenio, SEPLA presentó una reclamación relacionada con la cuantía del derecho de los días de vacaciones anuales de los pilotos basados en España.

2. Como se ha llegado a un acuerdo que satisface las solicitudes de SEPLA, se realizará el siguiente pago a todos los pilotos empleados por easyJet en la fecha de la firma del presente convenio. Tal pago estará sujeto además a la firma de un acuerdo individual de resolución de la disputa con cada piloto.

3. Pilotos basados en BCN.—Se pagará un importe equivalente al pago variable de 10 sectores nominales, a la tasa nominal aplicable antes de la implementación de este convenio, a todos los pilotos, prorrateado para aquellos pilotos empleados después de 2017, como un pago único, pagadero con base en el año LVE 2017/2018 y prorrateado según corresponda.

4. Pilotos basados en PMI.—El importe mencionado en el punto 3 anterior equivale a 6 sectores nominales para un piloto basado en PMI durante el periodo de referencia mencionado anteriormente.

5. El pago mencionado anteriormente implica que ningún empleado/reclamante individual que haya acordado la resolución de la disputa con la compañía y firmado el correspondiente acuerdo, ni SEPLA, puedan iniciar ninguna queja o reclamación legal relacionada con el derecho a vacaciones anuales contra easyJet.

Disposición adicional segunda. *Resolución de disputas relacionadas con el cobro del pago de compensación de alojamiento.*

1. Para finalizar la disputa legal sobre el pago del subsidio de vivienda/alojamiento, las partes han acordado un marco de resolución entre ellas mediante el cual easyJet acordará de manera individual un compromiso legal por el que se hará un pago discrecional único de 3.000 € a todos los comandantes que hayan recibido el subsidio de vivienda en PMI durante dos temporadas, y 1.500 € a todos los comandantes que hayan recibido el subsidio de vivienda en PMI durante una temporada.

2. El pago mencionado anteriormente implica que ningún empleado/reclamante individual que haya acordado la resolución de la disputa con la compañía y firmado el correspondiente acuerdo, ni SEPLA, puedan iniciar ninguna queja o reclamación legal relacionada con la compensación por alojamiento contra easyJet.

#### APÉNDICE 5

##### Definiciones

Como aclaración y para apoyar la interpretación del Convenio, se han descrito las siguientes definiciones. El presente apéndice no invalida ni sustituye la consulta obligatoria del Manual de operaciones A (OMA), el cual regula la operación de easyJet de conformidad con el Certificado de Operador Aéreo (AOC). Todas las definiciones aplicables a easyJet y los pilotos están disponibles en el Manual de Operaciones A (OMA), cuyo contenido siempre prevalecerá el presente apéndice.

Compensación por alojamiento: una retribución bruta específica que se considera un componente del sueldo.

Funciones en el aeropuerto: funciones llevadas a cabo en el aeropuerto sin alojamiento, incluida la imaginaria en el aeropuerto.

Imaginaria en el aeropuerto: una situación de disponibilidad en el aeropuerto con alojamiento de conformidad con el Manual de operaciones.

Zona de operaciones: la zona del aeropuerto que se encuentra dentro de las verificaciones de pasaporte, aduanas y seguridad.

Base: «Base de operaciones» significa la ubicación, asignada por easyJet al piloto, desde donde normalmente el piloto 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 piloto en cuestión.

Salario base: sueldo básico anual que se abona mensualmente como contraprestación por los servicios en tierra y vuelos prestados.

Salario bonificable: se considera como parte del salario base anual, abonado como contraprestación por los servicios prestados y que se emplea como base para el cálculo del plus de productividad o bono de fidelidad.

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.

Comandante: un piloto designado por la compañía responsable de la operación y seguridad de la aeronave durante el tiempo de vuelo.

Copiloto: un piloto que sirve en cualquier función de pilotaje que no sea como piloto a cargo o comandante, pero sin incluir a un piloto que esté a bordo de la aeronave con el único fin de recibir instrucción de vuelo para una licencia o clasificación.

Tripulante: una persona asignada por un operador para prestar servicios en una aeronave durante el tiempo de vuelo. Durante el vuelo de toda la tripulación está bajo la autoridad del comandante.

Días libres: significa periodos disponibles para ocio y relajación libre de toda actividad de servicio. Un día libre individual incluirá dos noches locales.

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.

Vuelo Temprano: Un «comienzo temprano» es un periodo de actividades que comienza en el intervalo entre las 05:00 horas y las 06:59 horas en una zona horaria a la que esté acostumbrado el tripulante.

FOM: director de operaciones de 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.

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

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.

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.

Días libres garantizados (GDO): días libres seleccionados previamente por el piloto antes de que se publique la asignación de turnos disponibles para los pilotos que trabajen en el patrón de variación de turnos flexibles (FRV).

Imaginaria en el hotel: los pilotos pueden estar en situación de disponibilidad en un hotel cuando opera lejos de su base. Los pilotos no tienen que permanecer en el hotel durante el periodo de disponibilidad, pero debe poder presentarse para prestar servicio en un plazo de 90 minutos después de recibir una llamada.

IRM: director de relaciones industriales.

HRM: director de recursos humanos.

Día LVE: día libre que se considera parte del derecho anual de vacaciones del piloto.

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

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.

Otra imaginaria: «disponibilidad» ya bien en casa o en otro alojamiento adecuado en conformidad con el manual de operaciones.

Posicionamiento: el traslado de un tripulante que no es un piloto operativo 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.

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

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.

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

Base estacional: una base de easyJet en la que toda o una parte de la flota de aviones con base no vuelan durante todo el año y se podrá contratar a pilotos y tripulación para que vuelen de forma estacional. La tripulación con base estacional contará con un periodo de actividad y un periodo de inactividad.

Día libre especial (SDO): día libre que se considera parte del derecho anula de vacaciones del piloto. Un día libre especial está programado tal como un día libre (DO) en la programación de turnos del piloto y no atrae pago.

Semana: un periodo de siete días naturales.

Día Libre Demorado (DDO): cuando un piloto trabaja un periodo de hasta 90 minutos en su día libre, se abona como en el apéndice de pago (WIDO). El día libre no se recupera (OWED) si el piloto solicita el pago del WIDO.

Día Libre Infringido (IDO): cuando un piloto trabaja un periodo que sobrepasa los 90 minutos en su día libre, se abona como en el apéndice de pago (WIDO). El día libre no se recupera si el piloto solicita el pago del WIDO.