

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15123 *Resolución de 9 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pilotos de Ryanair DAC en España.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Pilotos de Ryanair DAC en España (código de convenio n.º 90104300012023), que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la Sección sindical de 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 9 de junio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ANEXO

I Convenio colectivo de pilotos de Ryanair DAC en España

El presente Convenio Colectivo (en lo sucesivo, el «CC» o el «Convenio») se acuerda entre Ryanair DAC oficina representación en España (en lo sucesivo, «RYANAIR DAC» o la «Compañía»), en representación propia, y el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) (en lo sucesivo, el «Sindicato»), en representación de los trabajadores correspondientes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 87.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. RYANAIR DAC y el Sindicato, a quienes en lo sucesivo se hará referencia de manera conjunta como «las partes», se reconocen recíprocamente legitimidad para negociar y formalizar el presente Convenio Colectivo estatutario.

Índice

1. Definiciones.
2. Ámbito territorial y personal.
3. Ámbito temporal.
4. Legislación y jurisdicción.
5. Salario.

6. Otros pagos.
 - 6.1 Pago por trabajo en día libre (WOFF).
 - 6.2 Tareas (*Duties*) en tierra especiales.
 - 6.3 *Functional checking*.
 - 6.4 Pago de vacaciones anuales.
7. Otros beneficios.
 - 7.1 Asignación de piloto.
 - 7.2 Asignación por simulador.
 - 7.3 Régimen de baja por incapacidad temporal.
 - 7.4 Beneficio de viajes para empleados (*Staff Travel benefit*).
 - 7.5 Pensión y fallecimiento en servicio.
8. Fuera de base.
9. Vacaciones anuales.
 - 9.1 Objetivos.
 - 9.2 Principios generales.
 - 9.3 Asignación de las vacaciones anuales.
 - 9.4 Solicitudes de vacaciones en bloque (4 bloques de 5 días).
 - 9.5 Solicitud de vacaciones *ad hoc* (8 días).
 - 9.6 Resumen y conclusiones.
10. Normas de programación (*rostering*) de Ryanair (bases españolas).
 - 10.1 Patrón de programación.
 - 10.2 Normas de programación.
 - 10.3 Productividad y circunstancias excepcionales...
 - 10.4 Imaginarias / Vuelos de posicionamiento / Fuera de la base / Turno de «lates» en la quinta jornada.
 - 10.4.1 Imaginarias.
 - 10.4.2 Vuelos de posicionamiento (*deadheads*).
 - 10.4.3 Normas sobre el día 5.
11. Cambio de base.
 - 11.1 Objetivos.
 - 11.2 Principios generales.
 - 11.3 Listas de espera de cambios de base en España.
 - 11.4 Proceso de solicitud de cambio de base en España.
 - 11.5 Proceso de oferta de cambio de base en España.
 - 11.6 Otras consideraciones.
 - 11.7 Apertura/cierre de bases en España/reducción de personal.
 - 11.7.1 Apertura de base.
 - 11.7.2 Cierre de la base/reducción de personal.
 - 11.7.3 Traslados voluntarios.
 - 11.7.4 Traslados obligatorios.
 - 11.7.5 Despidos.
 - 11.7.6 Reapertura de bases afectadas.
 - 11.7.7 Cierres temporales de bases (menos de 12 meses).
 - 11.8 Contratación de Pilotos de Entrada Directa (DEP).
 - 11.9 Nuevos tipos de aviones.

12. Acceso a comandancia.
 - 12.1 Ruta a la comandancia.
 - 12.2 Evaluación de la formación.
 - 12.3 Vuelos de entrenamiento.
 - 12.4 Vuelos de evaluación.
 - 12.5 Recomendación del Comandante de Base.
 - 12.6 Entrevista de acceso a comandancia.
 - 12.7 Base.
 - 12.8 Formación de acceso a la comandancia.
 - 12.9 Contrato.
 - 12.10 Nombramiento de comandante.
 - 12.11 Cambios de base.
 - 12.12 Bonus de comandancia.
 - 12.13 Reembolso de los gastos de formación.
 - 12.14 100 horas iniciales.
 - 12.15 Periodo de prueba y Chequeo en Línea (*line check*).
13. Régimen disciplinario.
 - 13.1 Reuniones de investigación.
 - 13.2 Reuniones de resolución disciplinaria.
 - 13.3 Alegaciones por escrito.
 - 13.4 Conducta indebida.
 - 13.5 Medidas disciplinarias.
 - 13.6 Repetición de faltas.
 - 13.7 Prescripción.
 - 13.8 Registros disciplinarios.
14. Vida laboral y personal.
 - 14.1 Definiciones.
 - 14.2 Periodo de prueba.
 - 14.3 Servicio.
 - 14.4 Licencia retribuida.
 - 14.5 Excedencia voluntaria.
 - 14.6 Excedencia forzosa.
 - 14.7 Excedencia para el cuidado de familiares e hijos.
 - 14.8 Reducción de la jornada por motivos familiares.
 - 14.9 Jornadas especiales: distribución de patrón, *earlies/lates* en 5/4.
 - 14.10 Lactancia.
 - 14.11 Suspensión del contrato debido al riesgo durante el embarazo y la lactancia.
 - 14.12 Baja de maternidad o paternidad.
 - 14.13 Incapacidad temporal por enfermedad o accidente.
 - 14.14 Jornada parcial temporal por motivos operativos.
 - 14.14.1 Jornada parcial anual.
 - 14.14.2 Horario de trabajo especial: distribución de patrón, *earlies/lates* en 5/4.
 - 14.14.3 Distribución de la jornada durante la temporada de invierno y sus modalidades.
 - 14.15 Contratos al 75 %.
 - 14.16 Sistema de asignación de vacantes a jornada completa.
 - 14.17 Preaviso de baja voluntaria.
15. Comisiones de seguimiento.
 - 15.1 Comisión operativa.
 - 15.2 Comisión Paritaria.

16. Igualdad y no discriminación.
 - 16.1 Principio de igualdad y no discriminación.
 - 16.2 Plan de Igualdad.
17. Procedimiento para resolver discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo.
 - 17.1 Principios para la inaplicación.
 - 17.2 Procedimiento para la inaplicación.
 - 17.3 Resolución de conflictos.
18. Relaciones laborales.
 - Anexo 1. Escalas salariales para comandantes.
 - Anexo 2. Escalas salariales de copilotos.
 - Anexo 3. Cantidades por formación.

1. Definiciones

1.1 «Pilotos» se referirá a los pilotos contratados directamente por Ryanair DAC cuya base de operaciones sea cualquiera de las bases presentes o futuras de Ryanair en España.

1.2 «Salario base» se referirá al salario base bruto que se especifica como un importe anual y se abona en doce pagas mensuales de idéntica cuantía.

1.3 «Retribución por sectores» se referirá a una remuneración por productividad (incluidas las dietas de viaje) que se calcula por bloque de hora de vuelo programada y volada (SBH) y se abona mensualmente a mes vencido.

1.4 «Comandante» (CPT) se referirá a un piloto designado como tal por el Jefe de Pilotos de Ryanair y que cuente con un contrato de trabajo con Ryanair (incluida la validación de su licencia) para el rol de Comandante.

1.5 «Primer Oficial» (FO) se referirá a un piloto que haya completado al menos 1.500 horas de vuelo con Ryanair, haya alcanzado el estándar de vuelo necesario que determine el Departamento de Formación de Ryanair y haya cumplido todos los requisitos de servicio para ser designado FO.

1.6 «Primer Oficial Junior» (JFO) se referirá a un piloto que haya completado al menos 500 horas de vuelo con Ryanair, pero menos de 1.500, haya alcanzado el estándar de vuelo necesario que determine el Departamento de Formación de Ryanair y haya cumplido todos los requisitos de servicio para ser designado JFO.

1.7 «Segundo Oficial» (SO) se referirá a un piloto que haya completado menos de 500 horas de vuelo con Ryanair, haya alcanzado el estándar de vuelo necesario que determine el Departamento de Formación de Ryanair y haya cumplido todos los requisitos de servicio para ser designado SO.

1.8 «Trabajo en día libre» (WOFF) se referirá a un día en que un piloto comienza un periodo de actividad operando vuelos comerciales a petición de la Compañía cuando tenía esa jornada programada como libre.

1.9 «SBH» u hora bloque programada se referirá a los bloques de horas de vuelo programadas y voladas; es decir, la duración del vuelo prevista (programada) conforme se establece en la programación (*roster*) del piloto y que resulta luego efectivamente volada por este.

1.10 «Piloto de *Management*» hará referencia a los Comandantes Jefes de Base, a los Examinadores de Habilitación de Tipo de Base y los Instructores de Habilitación de Tipo de Base (normalmente, uno por base).

1.11 «Exclusividad»: ningún piloto podrá desempeñar ninguna otra actividad laboral relacionada con la aviación sin autorización por escrito de la Compañía. Ryanair valorará cualquier solicitud por parte de los pilotos para llevar a cabo trabajos adicionales fuera de Ryanair. Ryanair no rechazará de manera injustificada las autorizaciones de empleo

secundario, siempre que se asegure que este empleo adicional no cree ningún conflicto de intereses ni afecte a la capacidad de operar con respecto a las limitaciones de tiempo de vuelo (FTL) de la EASA (Agencia Europea de Seguridad Aérea) para Ryanair.

1.12 «Base estacional» se referirá a una base que normalmente abra solo durante un período de tiempo limitado cada año, generalmente una temporada conforme al calendario de la IATA, ya sea la de invierno o la de verano.

1.13 «SRCC» se referirá a SEPLA Ryanair Company Council (Sección Sindical de SEPLA en Ryanair).

2. *Ámbito territorial y personal*

2.1 El presente Convenio aplica a todos los Pilotos (conforme a su definición en la cláusula 1.1, a excepción de aquellos indicados en la cláusula 2.4 más abajo).

2.2 Asimismo, el presente Convenio aplica a todos los tipos / variantes de aeronave, incluidos el Boeing 737-800, MAX-200 y cualquier otro tipo o variante que pueda introducirse en el futuro.

2.3 El ámbito de aplicación funcional del Convenio se limita a la actividad de transporte aéreo llevada a cabo por Ryanair DAC desde bases españolas.

2.4 El presente Convenio no se aplica a los Pilotos de «*Management*»/ Comandantes de Jefe Base, que quedan excluidos de su ámbito de aplicación. No obstante, los Pilotos de «*Management*» y los Comandantes Jefes de Base recibirán el mismo tratamiento que el resto de los pilotos a los efectos de cualquier proceso colectivo bajo la legislación española (por ejemplo, despidos colectivos, traslados, etc.).

2.5 El ámbito territorial del presente Convenio incluye todas las bases de aeronaves de Ryanair DAC en España, así como pilotos en destacamentos fuera de España con un contrato español.

3. *Ámbito temporal*

3.1 El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma en su versión en inglés y en español y permanecerá vigente hasta el 31 de marzo de 2027.

3.2 Las partes acuerdan comenzar las negociaciones de un nuevo convenio a más tardar el 1 de septiembre de 2026. Por tanto, el presente Convenio se considerará denunciado automáticamente el 1 de septiembre de 2026.

3.3 Si cualquiera de las partes es emplazada a negociar el nuevo convenio colectivo antes de dicha fecha, estas se comprometen a hacerlo dentro de los plazos previstos en la legislación a fin de alcanzar un nuevo convenio colectivo.

3.4 El contenido del presente Convenio permanecerá en vigor hasta que sea sustituido por otro convenio formalizado por las mismas partes, a excepción de aquellas disposiciones para las que se acuerde una fecha de vencimiento distinta (especialmente, la cláusula 10.1 relativa a la programación).

4. *Legislación y jurisdicción*

4.1 Las relaciones laborales de los pilotos se regirán por el Derecho español y se someterán a la jurisdicción y competencia de los juzgados y tribunales españoles.

4.2 El presente Convenio se ha redactado originariamente en lengua inglesa, y dicha versión en inglés también se tendrá en cuenta a la hora de interpretar su contenido.

5. *Salario*

5.1 Las escalas salariales serán aquellas previstas en el Anexo 1, en el caso de los comandantes, y en el Anexo 2, en el caso de los copilotos. No se efectuarán incrementos salariales ni movimientos en las escalas salariales una vez superado el periodo de vigencia previsto del Convenio, salvo que se acuerde un nuevo convenio.

5.2 El reducido número de comandantes con base en España a 29 de febrero de 2020 con salarios «legacy» más elevados recibirán el salario base y la retribución por sectores ajustada (incluidas las dietas), más un pago extra por un importe fijo mensual bruto («Pago Legacy»), a fin de garantizar que no sufren ninguna reducción de sus ingresos anuales brutos (basados en 850 horas de vuelo por año)

5.3 Los Comandantes actuales con base en España a 1 de junio de 2022 se integrarán a la escala en el año indicado para su respectiva base actual en el Anexo 1. A partir de dicha fecha, los Comandantes avanzarán a través la escala ascendiendo un año el 1 de abril anualmente.

5.4 Saltos de escala: los Comandantes actuales (empleados en España a 1 de abril de 2023) que tengan entre 5 y 10 años de experiencia como comandantes a bordo de aeronaves de Ryanair a fecha del 1 de abril de 2023 avanzarán un año adicional en la escala salarial adjunta únicamente el 1 abril de 2024.

5.5 Saltos de escala: los Comandantes actuales (empleados en España a 1 de abril de 2023) que tengan más de 10 años de experiencia como comandantes a bordo de aeronaves de Ryanair a fecha del 1 de abril de 2023 avanzarán dos años adicionales en la escala salarial adjunta únicamente en 1 abril de 2024.

5.6 Debido a la menor experiencia en la posición, los Comandantes de nueva incorporación o que accedan a la comandancia, tendrán una reducción del 10 %, equivalente a 13.800 euros sobre su salario base durante los primeros 12 meses desde su incorporación/promoción, así como una reducción del 5 % equivalente a 6.900 euros sobre su salario base desde el mes 12 al 24 a partir de su incorporación/promoción. Esto es aplicable a todos los comandantes y pilotos de nueva entrada directa y pilotos que completen su acceso a comandancia en una base en España o que se trasladen a una base en España durante sus dos primeros años como comandantes. El segundo tramo de esta reducción (de 6.900 euros entre los meses 12 y 24) no se aplicará a ningún copiloto con base en España a 1 de junio de 2022 que logre promocionar a comandante a más tardar el 30 de junio de 2023. Los pilotos con contratos al 75 % se les practicará el 75 % de la reducción antedicha.

5.7 Los comandantes que se trasladen a una base en España (desde otra base en España o desde una base de Ryanair en otro país) percibirán el salario aplicable a sus años de servicio conforme al Anexo 1, siempre y cuando este no sea superior al salario que le habría correspondido si dicho piloto hubiese estado basado en la nueva base española a 1 de junio de 2022.

5.8 Si se abre o reabre una nueva base en España, su nivel en las escalas salariales será al menos equivalente al de la base con el nivel más bajo de la escala.

5.9 Las asignaciones de formación existentes se mantendrán durante el periodo de vigencia del Convenio, conforme a tabla del Anexo 3 adjunto al presente documento.

5.10 El ascenso de Primeros Oficiales Junior (JFO) a Primeros Oficiales (FO) se llevará a cabo en el mes siguiente a su consecución de las 1.500 horas de vuelo de Ryanair requeridas.

5.11 El ascenso de Segundos Oficiales (SO) a Primeros Oficiales Junior (JFO) se llevará a cabo en el mes siguiente a su consecución de las 500 horas de vuelo de Ryanair requeridas.

5.12 Se aplicará un nuevo complemento por formación de LTC a todas las bases españolas: los LTC empleados por Ryanair con base de operaciones en España que completen más de 275 sectores de formación al año entre el 1 de abril y el 31 de marzo percibirán 40 euros adicionales brutos por sector de formación a partir del sector 276 (con un máximo de 3.000 euros brutos). Todos los LTC que cumplan los requisitos para percibir este pago recibirán el importe correspondiente al año previo en el mes de mayo.

5.13 Históricamente, el salario en las bases españolas de Ryanair variaba en función de cuánto tiempo llevara abierta la base, su ubicación geográfica y los acuerdos colectivos previos de cada una. El presente Convenio introduce una escala salarial (anexo 1) en las bases españolas que permite la convergencia (con vistas a una futura armonización) en un punto de la escala mediante movimientos anuales.

5.14 Retribución por sectores:

5.14.1 La Retribución por Sectores se calcula sobre una tarifa por hora bloque programada (SBH) para vuelos comerciales. La tarifa se indica en los anexos correspondientes (Anexo 1 para los comandantes y Anexo 2 para los FO, SO y JFO).

5.14.2 La retribución por sectores tiene dos objetivos: (1) compensar los gastos de desplazamiento sin pernocta en que puedan incurrir los pilotos durante sus funciones, y (2) complementar los elementos salariales fijos de los pilotos con un complemento variable proporcional a las horas de vuelo.

5.14.3 Con el fin de aclarar qué parte está destinada a compensar las dietas y cuál corresponde a la remuneración variable, se aplica el siguiente desglose:

5.14.3.1 Dietas de viaje sin pernocta. Se considerarán dietas de viaje los siguientes importes por días de vuelo de acuerdo con la siguiente tabla:

	Euros
Viajes en España.	36,06
Viajes al extranjero.	66,11

5.14.3.2 Remuneración variable. El exceso de las retribuciones del sector sobre las cantidades anteriormente reconocidas como dietas exentas tendrá la consideración de retribución variable a todos los efectos.

5.14.4 En el caso de que un piloto tenga que pernoctar fuera de su base de operaciones, la cantidad diaria por pernocta se abonará por separado, de acuerdo con el artículo 8. Cuando se practiquen las retenciones fiscales, la Compañía deberá tener en cuenta las exenciones máximas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) vigentes (en caso de modificación de las disposiciones normativas aplicables en esta materia, las partes se comprometen a actualizar este Convenio), que actualmente son las que figuran en la siguiente tabla:

	Euros
Viajes en España.	53,34
Viajes al extranjero.	91,35

5.14.5 Los pilotos tendrán acceso al desglose de las dietas nacionales o internacionales, sin pernocta o con pernocta, detallando el número de dietas, que se facilitarán y detallarán en la nómina.

6. Otros pagos

A continuación, se indican otros elementos salariales que los pilotos pueden percibir por el desempeño de sus funciones.

6.1 Pago por trabajo en día libre (WOFF).

Trabajo en día libre (WOFF): los pagos que se indican a continuación (junto con el pertinente SBH) se aplicarán a los pilotos de Ryanair contratados directamente y que tengan su base de operaciones en España, en el caso de que trabajen en un día programado como libre cuando así se lo solicite Operaciones de Ryanair (*Ryanair Operations*). El pago correspondiente al trabajo en día libre no se devengará salvo que «*Ryanair Operations*» contacte con el piloto para trabajar en un periodo de actividad que comience dentro de un día programado como libre. Tampoco será de aplicación en caso de *swaps* o para la realización de funciones que no sean de vuelo.

En todo caso, se garantizarán 96 días libres al año que no se podrán transformar en un WOFF (incluyendo, al menos, 7 días en cada mes individual).

Tarifas	CPT — Euros	FO/JFO — Euros	SO — Euros
WOFF 2022/2023.	600	300	150
WOFF a partir de abril de 2024.	625	315	160

6.2 Tareas (Duties) especiales en tierra.

Actividades especiales en tierra (tarifa diaria bruta) para tareas de oficina programadas para una jornada completa, según lo asigne la Compañía

Todas las bases	CPT — Euros	FO — Euros
Importe.	290	125

6.3 *Functional checking.*

Cualquier piloto que complete un periodo de actividad de «*functional checking*» asignado por la Oficina del Jefe de Pilotos recibirá un pago diario sectorial de 562 euros brutos.

6.4 Pago de vacaciones anuales.

Los pilotos percibirán su salario fijo durante cualquier periodo de vacaciones anuales, así como una paga diaria por productividad durante las vacaciones anuales como sigue: Los comandantes perciben una cantidad diaria bruta de 150 euros por cada día de vacaciones anuales; los FO y JFO tienen derecho a percibir una cantidad diaria bruta de 150 euros por cada día de vacaciones anuales, y los SO percibirán una cantidad diaria bruta de 60 euros por cada día de vacaciones anuales.

Todas las bases	CPT — Euros	FO/JFO — Euros	SO — Euros
Importe.	150	150	60

7. Otros beneficios

Cuando corresponda, la información sobre estos beneficios se publicará con otros documentos relevantes para los a los pilotos españoles (por ejemplo, los convenios colectivos aplicables a los pilotos españoles, el documento sobre los planes de pensiones españoles, etc.) en un apartado para España.

7.1 Asignación para el piloto.

Ryanair continuará abonando las asignaciones anuales existentes para pilotos a todos los pilotos contratados directamente con base en España (6.000 euros anuales a

los comandantes; 5.500 euros anuales a los primeros oficiales), atendiendo a los siguientes importes:

Tabla de asignaciones para pilotos

	CPT — Euros	FO — Euros
Pérdida de licencia.	2.000	1.750
Seguro de salud.	1.500	1.250
Asignación de Simulador.	700	700
Aparcamiento.	500	500
Certificado médico.	500	500
Uniforme / ID.	500	500
Teléfono.	300	300
Total.	6.000	5.500

7.2 Asignación por simulador.

La asignación por simulador forma parte de las prestaciones para pilotos y su objetivo es compensar los gastos en que incurran los pilotos cuando tengan que completar sesiones de simulación, lo que normalmente exige que se desplacen de su base de operaciones.

El objetivo de la asignación por simulador es cubrir los gastos de desplazamiento, de modo que se aplicarán las siguientes condiciones:

- La Compañía identificará todos los días del mes en que el piloto haya completado una sesión de simulador o un vuelo de posicionamiento (*deadhead*) para asistir a una sesión de simulación.
- Todos esos días devengarán el pago de dietas hasta el máximo permitido exento de impuestos de conformidad con la legislación tributaria española.
- Dichas dietas se deducirán de la asignación mensual del piloto (*Pilot Allowance*).
- La pernocta durante las sesiones de simulador se compensa a través de este mecanismo y, por tanto, no genera ningún derecho a ningún pago adicional, incluido el previsto en la cláusula 8.8.

7.3 Régimen de baja por incapacidad temporal.

7.3.1 De conformidad con la legislación española, la prestación de incapacidad temporal se calcula de dos maneras:

7.3.1.1 En el caso de accidente de trabajo, se calcula el 75 % de la base reguladora de la cotización a la Seguridad Social del mes anterior y se abona desde el día siguiente al accidente.

7.3.1.2 En el caso de enfermedad común (es decir, no un accidente de trabajo), se calcula al 60 % de la base reguladora de la cotización a la Seguridad Social del mes anterior entre los días 4 y 20 de la incapacidad, y pasa a ser del 75 % a partir del día 21. Los días 1 a 3 de la baja por incapacidad temporal no están cubiertos por esta prestación y, por tanto, no son pagados de conformidad con el sistema español.

7.3.2 Como mejora a esta prestación legal, a fin de abonar una retribución a los pilotos durante los primeros días de la incapacidad temporal, la Compañía pagará un complemento a la prestación por incapacidad temporal para garantizar el 100 % del

salario base diario del mes anterior durante los días 1 a 3 de la incapacidad temporal (ya se trate de una enfermedad certificada o un accidente de trabajo), atendiendo a las siguientes condiciones:

- La baja por incapacidad temporal tendrá que estar debidamente certificada con un parte de baja y clasificada como contingencia común o accidente de trabajo.
- Esta disposición será únicamente aplicable a los dos primeros periodos de baja por incapacidad temporal del año natural.
- El pago se llevará a cabo por medio de la nómina del mes posterior a aquel en que comience la baja. El cambio del código en la programación a C/SICK en IDP servirá como confirmación al piloto de que la Compañía ha recibido el parte médico.

7.3.3 A partir del cuarto día, el piloto tendrá derecho a percibir las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social, dejando de percibir complemento alguno de la Compañía. Esta última deducirá los días naturales correspondientes al periodo de incapacidad temporal, a excepción de los tres primeros días conforme a lo previsto en este régimen de baja por incapacidad temporal, utilizando la siguiente fórmula: (elementos salariales fijos anuales brutos / 365).

7.4 Beneficio de viajes para empleados (*Staff Travel benefit*).

Se facilitarán a los pilotos los detalles de la política de «*staff travel*» discrecional.

7.5 Pensión y fallecimiento en servicio.

7.5.1 Continuación de las contribuciones equivalentes a planes de pensiones voluntarias existentes; contribución total anual a planes de pensiones de comandante de hasta 16.000 euros al año (8.000 euros Ryanair / 8.000 euros comandante); contribución total a planes de pensiones para primer oficial de hasta 6.000 euros al año (3.000 euros Ryanair / 3.000 euros primer oficial).

- Los detalles del régimen de pensiones en el marco del Flex Plan se facilitarán a los pilotos por vía electrónica.
- Este régimen de contribuciones se pondrá a disposición de todos los comandantes y primeros oficiales con base en España que reúnan los requisitos previstos en las condiciones del producto.
- La Compañía establecerá un método para facilitar información sobre cómo adherirse al régimen de contribuciones a aquellos pilotos que lo soliciten.

7.5.2 Ryanair incluirá a los pilotos en plan de seguros de «prestaciones por fallecimiento en servicio» con una cobertura de dos veces el salario base anual en caso de fallecimiento durante la relación laboral con Ryanair.

8. Fuera de base

8.1 Cuando un piloto tenga que pernoctar fuera de base, «*Ryanair Operations*» reservará un alojamiento hotelero adecuado y comunicará lo antes posible a los Pilotos los datos conocidos sobre el alojamiento y el transporte correspondiente. La Compañía dará prioridad a los hoteles ubicados en la zona del aeropuerto o que dispongan de servicios de lanzadera o traslado directo al aeropuerto (autorizando, cuando sea posible, a los hoteles a repercutir los gastos por traslado al aeropuerto).

En situaciones en las que no estén disponibles servicios de lanzadera o de traslado al aeropuerto, u otras circunstancias imprevistas, los Pilotos podrán reclamar los gastos correspondientes de autobús o taxi a través de la plataforma «*Webexpenses*».

Ryanair y SEPLA llevarán a cabo una revisión periódica (inicialmente trimestral) incluyendo cualquier informe que los pilotos remitan acerca de los estándares de calidad de los alojamientos adecuados y medios de transporte, por ejemplo cuando los servicios de lanzadera o la autorización de gastos a los hoteles no esté disponible.

8.2 Cuando la Compañía organice «Fuera de Base» (Out of Base -OOB-) en Marruecos o Jordania, Ryanair organizará y reservará con antelación el transporte al hotel/aeropuerto.

8.3 Si la reserva de hotel necesaria no se ha realizado antes del vuelo de posicionamiento (*deadhead*) o vuelo programado correspondiente, «Ryanair Operations» informará al piloto del estado de la reserva cuando aterrice.

8.4 Cuando un piloto llegue a un servicio de OOB y considere que el hotel (incluidos los servicios) no son adecuados a lo previsto en el Ops Manual de Ryanair, él/ella debe informar de inmediato a la Compañía, y esta hará todo lo posible por procurarle un alojamiento alternativo. Ryanair revisará todas las comunicaciones acerca de alojamientos inadecuados y determinará si estos podrán utilizarse de nuevo en el futuro.

8.5 Los «*early check-in*» y «*late check-out*» en el hotel serán revisadas por la persona responsable de Operaciones de Vuelo para los pilotos fuera de la base, previa solicitud.

8.6 Posicionamiento en tierra programado (de aeropuerto a aeropuerto):

8.6.1 Los pilotos que deseen posicionarse con su propio vehículo pueden reclamar los gastos justificados a través de la aplicación de «Webexpenses» por una tarifa de 0,40 euros por kilómetro desde su aeropuerto base de operaciones al aeropuerto de destino según lo programado.

8.6.2 Los pilotos que no deseen posicionarse con vehículo propio pueden contactar con el Departamento de Programación (*Rostering department*) a través de «Query» para solicitar un coche de alquiler de la Compañía (con cobertura de seguro incluido). Ryanair emitirá un memorándum indicando los detalles organizativos o los plazos para solicitar coche de alquiler.

8.6.3 Los gastos acordados y justificados de peajes y aparcamiento también pueden reclamarse a través de la aplicación «Webexpenses»

8.7 Ryanair publicará una lista de fechas límite mensuales para los gastos que haya que remitir con el fin de tramitarlos a tiempo para su inclusión en la nómina del mes siguiente.

8.8 El pago adicional por pernocta fuera de la base será de 75 euros (netos conforme a los tipos tributarios en España).

9. Vacaciones anuales

9.1 Objetivos.

Proporcionar un sistema de vacaciones anuales que cumpla estos requisitos:

9.1.1 Garantizar la justicia y la transparencia a la hora de asignar las vacaciones anuales, especialmente durante periodos de mayor actividad en los que haya pocas vacaciones disponibles.

9.1.2 Proporcionar un proceso de solicitud simple, sencillo de entender para los pilotos y fácil de administrar para la empresa.

9.1.3 Reconocer el deseo de los pilotos de disfrutar de vacaciones también durante los periodos de mayor actividad, y tratar de atender a las preferencias personales de los pilotos españoles.

9.1.4 Mantener la productividad, es decir, evitar que se reduzcan los días disponibles para volar y que no haya necesidad de aumentar los niveles de dotación de tripulación.

9.1.5 Proteger las operaciones para garantizar que hay suficientes pilotos disponibles para operar en su totalidad los vuelos y formaciones programados para cada base.

9.1.6 Garantizar que las solicitudes de vacaciones anuales se cursen y tramiten con la suficiente antelación para evitar riesgos operativos derivados de la acumulación de vacaciones anuales.

9.1.7 Mantener una comunicación abierta, clara y ágil con los pilotos para brindarles la asistencia que precisen a la hora de planificar sus vacaciones.

9.2 Principios generales.

9.2.1 Los pilotos contratados directamente por Ryanair DAC reciben al menos a 30 días naturales de vacaciones anuales. De conformidad con este Convenio, los pilotos disfrutarán de este derecho en 29 días laborables al año, cumpliendo plenamente con el requisito legal al respecto en España.

9.2.2 Para facilitar la asignación y ayudar a los pilotos a planificarlas, las vacaciones anuales se dividirán en dos tipos: bloques de 5 días («vacaciones en bloque») y días de ausencia individuales («vacaciones *ad hoc*»).

9.2.3 Las vacaciones en bloque consistirán en 4 bloques de 5 días (20 días en total).

9.2.4 Las vacaciones *ad hoc* consistirán en: (9 días en total).

9.2.4.1 De ellos, 8 de los días de vacaciones *ad hoc* deben solicitarse (de los cuales, 2 se considerarán «días prioritarios»). El cambio con respecto al sistema actual de un mes de vacaciones genera una pérdida de productividad para la Compañía de 3 días, que la Compañía absorberá tras la negociación con el SEPLA y el SRCC.

9.2.4.2 Se asignará 1 día de vacaciones *ad hoc* al Día de Navidad si es un día sin operativa.

9.2.5 Con vistas a atender las preferencias de vacaciones de cuantos pilotos sea posible, los pilotos de una base podrán ser requeridos para cambiar temporalmente de actividad de *earlies* a *lates*, o viceversa, a fin de garantizar una cobertura operativa suficiente para acomodar las vacaciones del resto de compañeros. En todo caso, dichos cambios serán temporales, cumplirán las FTL y se llevarán a cabo únicamente con el objetivo de acomodar las vacaciones anuales.

9.2.6 La Compañía permitirá que se dé prioridad a las bodas, cuando la solicitud de permisos sea para la celebración de la boda propia, que tendrá prioridad sobre cualesquiera otras vacaciones anuales que todavía no se hayan asignado en la base. Los pilotos deben solicitar el permiso de matrimonio con 6 meses de antelación, que será de 15 días naturales de conformidad con la legislación española. De los 15 días asignados por el permiso de matrimonio, 7 días serán laborables, de modo que al tener esto en cuenta, los 8 días de vacaciones *ad hoc* del piloto ese año se reducirán a 1, cumpliendo plenamente con los requisitos de las disposiciones legales aplicables en España de disfrutar de 30 días naturales de vacaciones al año, más 15 días de permiso por matrimonio durante el mismo año de la boda.

9.2.7 Los pilotos que trabajen a tiempo parcial o en régimen de trabajo compartido (50 %) tendrán el mismo derecho a vacaciones de 29 días laborables, atendiendo a estas condiciones: 1 día asignado al Día de Navidad; 14 días de libre disposición que se solicitarán a través del cauce habitual; 14 días asignados en días sin vuelo. El pago correspondiente a estos días de vacaciones anuales será la mitad de la tarifa aplicable a los pilotos a tiempo completo de la misma categoría y en la misma base. El número de días que pueden solicitarse a través del sistema de vacaciones habitual y la tarifa de pago se ajustarán proporcionalmente en caso de que la parcialidad sea diferente del 50 %.

9.2.8 Los pilotos que tengan jornada reducida por motivos familiares (66,66 %) tendrán el mismo derecho a vacaciones de 29 días laborables, atendiendo a estas condiciones: 1 día asignado al Día de Navidad; 18 días de libre disposición que se solicitarán a través del cauce habitual; y 10 días asignados en días sin vuelo. El pago

correspondiente a estos días de vacaciones anuales será del 66,66 % de la tarifa aplicable a los pilotos a tiempo completo de la misma categoría y en la misma base.

9.2.9 Los pilotos que trabajan con un contrato estacional al 75 % tendrán derecho a 22 días de vacaciones al año, con 1 bloque (5 días) a disfrutar en el periodo comprendido entre el 15 de febrero y el 15 de marzo de cada año, y 1 bloque (5 días) a disfrutar en el periodo comprendido entre el 15 de octubre y el 15 de noviembre de cada año. Los 11 días restantes pueden solicitarse como vacaciones *ad hoc* o como 1 bloque adicional y 6 días de vacaciones *ad hoc*.

9.3 Asignación de las vacaciones anuales.

9.3.1 Para garantizar una distribución justa de las vacaciones, los pilotos existentes se ordenarán en una lista por rango (comandante / copiloto), ya que las vacaciones deben estar equilibradas por rangos, y luego por fecha de entrada.

9.3.2 A los efectos de este sistema de vacaciones anuales, la fecha de entrada será el primer día de formación en tierra (*ground school*) en Ryanair. Ninguna de las disposiciones de este Convenio podrá modificar la fecha de comienzo de la relación contractual de ningún piloto.

9.3.3 Esta lista organizada por rango se dividirá en tres grupos: A, B y C. Al piloto con más antigüedad se le asignará la A; al segundo, la B; al tercero, la C; al cuarto, la A; al quinto, la B; al sexto, la C, y así sucesivamente. Ryanair comunicará la lista a los pilotos españoles cada año y, en cualquier momento, cualquier piloto podrá remitir una consulta al Departamento de Programación para conocer su grupo de prioridad (A, B o C) y su posición dentro del grupo que se le confirme. Se aplicará el siguiente orden de prioridad a los efectos de valorar las solicitudes de vacaciones:

Tabla 1. Orden de prioridad para evaluar las solicitudes de vacaciones

Año	Orden de prioridad para vacaciones en bloque	Orden de prioridad para vacaciones <i>ad hoc</i>
2023	1. Grupo C 2. Grupo A 3. Grupo B	1. Grupo B 2. Grupo A 3. Grupo C
2024	1. Grupo A 2. Grupo B 3. Grupo C	1. Grupo C 2. Grupo B 3. Grupo A
2025	1. Grupo B 2. Grupo C 3. Grupo A	1. Grupo A 2. Grupo C 3. Grupo B
2026	1. Grupo C 2. Grupo A 3. Grupo B	1. Grupo B 2. Grupo A 3. Grupo C

9.3.4 Durante este ciclo de vacaciones, los pilotos no cambiarán de grupo; es decir, el grupo que se le asigne a un piloto no se modificará (salvo que el piloto cambie de rango).

9.3.5 A la hora de asignar las vacaciones anuales, la Compañía revisará las solicitudes de vacaciones siguiendo el orden de prioridad antedicho, habiendo ordenado a los pilotos de cada grupo según su antigüedad (fecha de entrada). La disponibilidad de las vacaciones anuales dependerá en todo momento de las necesidades operativas de la Compañía, que podrán variar entre las temporadas de invierno y verano, según las asignaciones de aeronaves.

9.3.6 Los nuevos pilotos que se incorporen a Ryanair (o las promociones, desde su fecha de inicio en el nuevo rango) serán asignados a uno de los grupos (A, B o C) por Planificación de Tripulaciones de Ryanair (*Ryanair Crew Planning*) con el objetivo de

mantener un equilibrio en los tres grupos. Los pilotos ascendidos conservarán su antigüedad en función de su fecha de entrada. En función del momento del año en que se incorporen, es posible que se asignen vacaciones a las nuevas incorporaciones y los ascensos, también durante la fase de formación o con posterioridad a esta, a fin de garantizar que disfruten de su derecho legal.

9.3.7 Dependiendo de los recursos de formación disponibles en una base en concreto, y de las necesidades de formación programadas, es posible que haga falta desviarse de estos grupos de prioridad con los pilotos en formación para garantizar que hay recursos de formación adecuados

9.3.8 Cuando los pilotos se reincorporen de un periodo de baja prolongado, por ejemplo, tras una baja por nacimiento, se les asignarán las vacaciones anuales que tuvieran acumuladas al final de su periodo de baja prolongada o según lo requieran las necesidades operativas de la Compañía.

9.4 Solicitudes de vacaciones en bloque (4 bloques de 5 días).

9.4.1 Las solicitudes de vacaciones en bloque se cursarán en dos fases de ventana de solicitud (Fase 1 y Fase 2) para permitir que los pilotos cuyas vacaciones no se hayan podido conceder en la Fase 1 puedan solicitar unas fechas alternativas.

9.4.2 La ventana para solicitar vacaciones en bloque en la Fase 1 para el año natural siguiente se abrirá el 15 de agosto y cerrará al 15 de septiembre de cada año. Todas las solicitudes se tramitarán y atenderán a más tardar el 15 de octubre.

9.4.3 La ventana para solicitar vacaciones en bloque en la Fase 2 se abrirá el 16 de octubre y cerrará el 31 de octubre de cada año. Todas las solicitudes se tramitarán y responderán a más tardar el 30 de noviembre.

9.4.4 Un bloque consiste en 5 días laborables consecutivos, comprendidos entre 2 bloques de días libres.

9.4.5 Los pilotos deben solicitar al menos 2 bloques (que pueden ser consecutivos) en la programación de invierno (entre noviembre y marzo, incluidos).

9.4.6 Los pilotos pueden solicitar un máximo de 2 bloques en la programación de verano (entre abril y octubre, incluidos), pero se dará prioridad a las solicitudes de bloques sueltos de 5 días, lo que equivale a 13 días naturales sin actividad.

9.4.7 Si un bloque de 5 días tiene fechas pertenecientes a dos temporadas distintas, se considerará que corresponde a la temporada con la que coincidan al menos 3 días laborables.

9.4.8 Durante cada fase, los pilotos podrán solicitar hasta 10 preferencias para sus vacaciones en bloque, incluyendo cada una de las preferencias las fechas propuestas para cada uno de los 4 bloques. Si no es posible conceder cualquier tramo de vacaciones incluido en la primera preferencia, el Departamento Programación pasará a la segunda preferencia, y así sucesivamente.

9.4.9 Los pilotos podrán añadir texto libre a su solicitud para ayudar al Departamento de Programación a atender su solicitud (por ejemplo, «simplemente necesito cualquiera de los bloques en septiembre u octubre»).

9.4.10 En la Fase 1 deberán solicitarse los 4 bloques.

9.4.11 Cualesquiera días de bloque pendientes deberán solicitarse de nuevo en la Fase 2.

9.4.12 El departamento de programación de pilotos se pondrá en contacto con los pilotos que hayan solicitado bloques de conformidad con las instrucciones, pero que tengan bloques rechazados y todavía tengan vacaciones en bloque pendientes de asignar, para tratar de atender a las preferencias de los pilotos antes de asignarlas en la programación.

9.4.13 Todas las vacaciones que no se soliciten en la Fase 1 o la Fase 2 se asignarán atendiendo a las necesidades operativas.

Tabla 2. Resumen de los plazos de solicitud de vacaciones en bloque

Fase de solicitud	Fecha de inicio	Fecha de cierre	Plazo de respuesta
Vacaciones en bloque - Fase 1.	15 Ago	15 Sep	15 Oct
Vacaciones en bloque - Fase 2.	16 Oct	31 Oct	30 Nov

9.5 Solicitud de vacaciones *ad hoc* (8 días).

9.5.1 De los 8 días de vacaciones *ad hoc*, 2 pueden ser «días prioritarios», mientras que los 6 restantes son días no prioritarios. La solicitud de días prioritarios prevalecerá sobre las solicitudes de vacaciones *ad hoc* ordinarias, pero las necesidades operativas prevalecerán en todos los casos (es decir, se pueden solicitar días prioritarios, pero no se garantiza que puedan concederse en las fechas solicitadas).

9.5.2 Las solicitudes de vacaciones *ad hoc* prioritarias para el año natural siguiente se abrirán anualmente el 1 de noviembre y permanecerán abiertas hasta el 31 de octubre siguiente. Todas las solicitudes recibidas hasta el 15 de noviembre se procesarán antes del 30 de noviembre atendiendo al orden de prioridad previsto anteriormente.

9.5.3 Las solicitudes de vacaciones *ad hoc* no prioritarias se abrirán el 16 de noviembre de cada año y permanecerán abiertas hasta el 31 de octubre. Cualquier solicitud de vacaciones *ad hoc* no prioritarias que se reciba hasta el 30 de noviembre se tramitará antes del 31 de diciembre atendiendo al orden de prioridad previsto anteriormente.

9.5.4 Todas las solicitudes de vacaciones *ad hoc* (prioritarias y no prioritarias) que se reciban después del 30 de noviembre del año natural anterior se tramitarán mensualmente. Durante la revisión mensual, se tramitarán las solicitudes que se hayan recibido desde la última revisión atendiendo al orden de prioridad previsto en la Tabla 1 que antecede, revisando primero las solicitudes de días prioritarios.

9.5.5 Los pilotos deberán haber solicitado con éxito al menos 2 días de vacaciones *ad hoc* por trimestre (enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre, octubre-diciembre). En caso contrario, la Compañía podría asignar dicho día atendiendo a las necesidades operativas. «Solicitado y concedido» significa que un día de vacaciones se ha concedido en la programación en cualquier fase durante el año de las vacaciones, es decir, no necesariamente en el mismo trimestre. Esto incluye que se hayan solicitado con éxito días de vacaciones *ad hoc* para el año siguiente entre octubre y diciembre del año previo.

9.5.6 La Compañía asignará, atendiendo a los requisitos operativos, los días de vacaciones *ad hoc* que no se hayan concedido a más tardar el 31 de octubre del año en que deben disfrutarse. Cuando no exista disponibilidad suficiente durante los meses de noviembre y diciembre para conceder las vacaciones pendientes de disfrutar, la Compañía podrá, a su exclusivo criterio, asignarlos en días laborables del año siguiente o, alternativamente, asignarlos en días libres en el año en curso. De conformidad con los acuerdos específicos de base existentes en todas las bases de Ryanair, podrán asignarse vacaciones anuales a los pilotos a fin de garantizar el cumplimiento con las FTL.

Tabla 3. Resumen de los plazos de solicitud de vacaciones *ad hoc*

Tipo de vacaciones	Apertura de solicitudes	Cierre de solicitudes	Respuesta
Prioritarias <i>ad hoc</i> .	1 de noviembre.	31 de octubre (del año siguiente).	<ul style="list-style-type: none"> – Las solicitudes de vacaciones <i>ad hoc</i> prioritarias que se reciban entre el 1 y el 15 de noviembre recibirán una respuesta a más tardar el 30 de noviembre – Las solicitudes de días de vacaciones <i>ad hoc</i> prioritarias que se reciban después del 15 de noviembre se responderán en un plazo de 30 días desde la fecha de solicitud.
<i>Ad hoc</i> .	16 de noviembre.	31 de octubre (del año siguiente).	<ul style="list-style-type: none"> – Las solicitudes de vacaciones <i>ad hoc</i> que se reciban entre el 16 y el 30 de noviembre recibirán una respuesta a más tardar el 31 de diciembre. Las solicitudes de días de vacaciones <i>ad hoc</i> que se reciban después del 30 de noviembre se responderán en un plazo de 30 días desde la fecha de solicitud.

9.6 Resumen y conclusiones.

9.6.1 La integridad de los vuelos de nuestros clientes será prioritaria en todo momento y, de conformidad con los contratos de trabajo individuales, la Compañía se reserva el derecho, en circunstancias excepcionales (por ejemplo, fuerza mayor o casos fortuitos), de reprogramar, posponer o, en última instancia, cancelar las vacaciones anuales si ello redundaría en los intereses de los clientes y siempre que lo permita la legislación española. Estas medidas únicamente se tomarán como último recurso y previa consulta con el piloto en cuestión.

9.6.2 La SRCC y Ryanair llevarán a cabo una revisión formal del funcionamiento de estas normas sobre el disfrute de las vacaciones anuales cada doce meses para garantizar que el sistema cumple los objetivos establecidos anteriormente. Dicha revisión incluirá un análisis de todos los casos de pilotos individuales que hayan seguido los procedimientos de solicitud de vacaciones (incluido el envío de sus opciones de preferencia) y no se le haya concedido ninguna de las preferencias.

10. Normas de programación de Ryanair (bases españolas)

10.1 Patrón de programación.

10.1.1 Patrón fijo de 5 días laborables / 4 días libres hasta el 31 de marzo de 2027. El patrón 5/4 se revertirá al de 5/3 una vez pierda vigencia el Convenio Colectivo el 31 de marzo de 2027, salvo que se formalice un nuevo convenio entonces.

10.1.2 Dos veces al año se programará un patrón 6 días laborables / 3 días libres para cubrir la formación recurrente; se notificará con 4 semanas de antelación.

10.1.3 La formación para el acceso a la comandancia y otros programas de formación no recurrente (es decir, la formación de conversión, la formación LTC, TRI/E, etc.) se programará con un patrón de 5 días laborables / 2 días libres o con cualquier otro patrón necesario para acelerar la formación, conforme al Manual de Operaciones de Ryanair, Parte A, Capítulo 7.

10.1.4 Es crucial que la programación permanezca equilibrada en todo momento para garantizar la eficiencia operativa y por dos bloques de servicio dos veces al año por piloto, los patrones de programación individuales de los pilotos podrán ajustarse, incluido el cambio del turno de «*earlies*» al de «*lates*» y viceversa, para garantizar este equilibrio a fin de asegurar una distribución equitativa de las horas entre todos los pilotos de la base. Estos cambios temporales en un patrón de programación de un piloto a título individual no afectarán al patrón 5 días laborables / 4 días libres.

10.1.5 Los cambios de patrón (es decir, cuando resulte necesario ocasionalmente cambiar un patrón de programación individual para garantizar una programación equilibrada en una base) únicamente se llevará a cabo con un preaviso al piloto de al menos 4 semanas. Estos cambios en un patrón de programación de un piloto individual no afectarán al patrón 5 días laborables / 4 días libres.

10.2 Normas de programación.

10.2.1 Las programaciones preliminares se facilitarán todos los viernes para las cuatro semanas que comienzan el lunes, tres días después. Los periodos de actividad planeados en la programación preliminar estarán sujetos a cambios.

10.2.2 Los viernes se facilitará la programación definitiva para la semana que comienza el lunes, tres días después.

10.2.3 Los días libres previstos en la programación preliminar (publicada con cuatro semanas de antelación) serán garantizados.

10.2.4 Los cambios en la programación (que podrán consistir en un aumento de sectores) solo permiten cambiar «*earlies*» por «*earlies*», o «*lates*» por «*lates*». Estos cambios serán de obligado cumplimiento y pueden realizarse en el día.

10.2.5 Los pilotos podrán rechazar las solicitudes de cambio de programación que suponga cambiar un servicio de «*early*» por un servicio de «*lates*» o viceversa en el mismo día.

10.2.6 Las vacaciones anuales y los patrones de programación están sujetos a cambios debido a ascensos o traslados. Las vacaciones anuales devengadas no se perderán en el caso de ascenso o traslado.

10.2.7 No podrán atenderse solicitudes de días libres o tipos de servicios específicos, pero sí podrán atenderse las solicitudes de días de vacaciones individuales.

10.2.8 Cualquier *swap* que realicen los pilotos debe cumplir las disposiciones del Manual de Operaciones, Parte A, y ser aprobada por escrito y con antelación por Control de Tripulación (*Crew Control*). La prohibición de cambiar «*earlies*» por «*lates*» y viceversa también es aplicable a los «*swaps*».

10.2.9 No se podrán programar periodos de actividad de vuelo para ningún piloto más de 5 días laborables consecutivos salvo cuando sea para facilitar la formación dos veces al año, conforme a lo previsto en el epígrafe 10.1.2 del patrón de programación.

10.2.10 Los pilotos podrán hacer *swap* (permutar) un periodo de actividad de vuelo por uno de imaginaria, pero no antes o después de días libres.

10.2.11 El pago correspondiente al trabajo en día libre no se devengará salvo que «*Ryanair Operations*» contacte con el piloto para trabajar en un periodo de actividad que comience dentro de un día programado como libre. Tampoco será de aplicación en caso de «*swaps*» o para la realización de funciones que no sean de vuelo.

10.2.12 Para aquellos pilotos que temporalmente no estén disponibles para llevar a cabo periodos de actividad de vuelo por motivos médicos, pero que estén disponibles para otras funciones, se podrán programar actividades en tierra por el departamento de Operaciones de Vuelo con un patrón de 5 días laborables / 2 días libres, sujeto las restricciones previstas en el Manual de Operaciones de Ryanair, Parte A, Capítulo 7. La retribución por sectores no se aplicará a estas actividades en tierra.

10.2.13 Los pilotos gestionarán sus propias citas médicas destinadas a la obtención y el mantenimiento de su licencia médica fuera del horario de servicio programado por la Compañía. Puesto que a los pilotos se les abona una asignación por costes médicos, pagarán las citas médicas directamente al proveedor.

10.2.14 Si se alcanzan los límites establecidos en las FTL o entran en juego, entonces, se asignará en función del siguiente orden de prioridad; vacaciones anuales (de conformidad con la legislación española); luego, formación, y por último días libres.

10.2.15 Todos los periodos de actividad de vuelo se ajustarán a las FTL de Ryanair. Si el Manual de Operaciones de Ryanair, Parte A, Capítulo 7, se modifica de manera sustancial, se revisará el patrón de programación.

10.2.16 El comienzo temprano (*early start*) y la finalización tardía (*late finish*) estarán sujetos a las restricciones de las FTL de Ryanair.

10.2.17 El periodo de actividad máximo de vuelo será de 13 horas, antes de «*Commander's discretion*» conforme a las FTL de Ryanair.

10.2.18 No se programarán vuelos durante la noche.

10.2.19 Cuando un piloto notifique a Control de Tripulaciones (*Crew Control*) un periodo de actividad superior a 17 horas, Ryanair se ocupará de gestionar el HOTAC (acomodación hotelera) si así se solicita.

10.3 Productividad y circunstancias excepcionales.

10.3.1 El presente Convenio garantiza que no se producirán pérdidas del nivel actual de productividad que permite a Ryanair planificar y ejecutar su programa de vuelos con una ratio de tripulación de no más de 5,4 tripulaciones por aeronave (en base a 850 horas por piloto).

10.3.2 Si la productividad individual se ve afectada de manera manifiesta en cualquier trimestre de modo que no se realicen o no se puedan realizar más de 850 horas en un año (debido, por ejemplo, a ausencias prolongadas o frecuentes), esto se recuperará a título individual en el siguiente trimestre mediante la reversión al patrón 5 días laborables / 3 días libres. En la medida de lo posible, una vez que se recupere la pérdida, el patrón de programación se restablecerá para volver al patrón original. La presente disposición no deberá utilizarse con fines punitivos, sino únicamente a los efectos de mantener la productividad. Se informará a la Sección Sindical de Ryanair y al SEPLA de cualquier caso en que se ponga en práctica esta cláusula.

10.3.3 Se acepta que, ocasionalmente, en el caso de que cambien las circunstancias operativas (por ejemplo, cuando exista una gran carga de formación, se introduzca una aeronave, exista un volumen de bajas voluntarias o contrataciones superior a lo habitual o situaciones de fuerza mayor), la integridad de las operaciones de vuelos comerciales serán prioritarias, y estas normas de programación podrán suspenderse o alterarse durante periodos de 28 días cada vez que tenga lugar, y se aplicarán las disposiciones básicas del Manual de Operaciones de Ryanair, Parte A, Capítulo 7.

10.3.4 Toda ausencia no autorizada (por ejemplo, enfermedades no acreditadas, ausencias injustificadas *-no shows-* / incumplimientos del procedimiento de comunicación de ausencias) se recuperará en programaciones posteriores, practicando para ello los ajustes necesarios en los días libres programados, en caso necesario.

10.4 Imaginarias / Vuelos de posicionamiento / Fuera de base / *Lates* en el día 5.

10.4.1 Imaginarias.

10.4.1.1 Las imaginarias se utilizarán principalmente con fines de cobertura de los periodos de la actividad en la base de operaciones del piloto. Sin embargo, cuando así lo exijan los requisitos operativos, se podrá llamar a los pilotos desde imaginaria para realizar servicios fuera de su base (incluyendo pernoctas). La Compañía tratará de minimizar el uso de fueros de base dentro de la semana activa.

10.4.1.2 Cuando se llame a un piloto a operar fuera de base desde imaginaria, «Ryanair Operations» hará todo lo posible por comunicárselo con la mayor antelación posible. Cada temporada, Ryanair revisará, junto con la Sección Sindical de SEPLA, los pilotos que fueron requeridos para operar fuera de base desde imaginaria con el objetivo de minimizar el uso de fuera de la base durante la semana activa.

10.4.1.3 Los pilotos a los que se les requiera operar fuera de base desde imaginaria con tres o más pernoctas consecutivas percibirán el pago de una dieta adicional en la tarifa actual (75 euros por noche).

10.4.2 Vuelos de posicionamiento (deadheads).

10.4.2.1 La Compañía hará todo lo posible por planificar la ruta más directa dentro de la red de Ryanair a la hora de programar los vuelos de posicionamiento.

10.4.2.2 Cuando un piloto tenga un vuelo de posicionamiento planeado para un servicio fuera de base que exceda de 8 horas de duración, el piloto podrá contactar con «*Pilot rostering*» en un plazo de 48 horas desde la publicación de la programación para

que se revise la ruta del vuelo de posicionamiento. Si existe una ruta más eficiente que sea viable dentro de la red de Ryanair, dicha ruta será otorgada al piloto.

10.4.3 Disposiciones sobre el día 5.

10.4.3.1 Ryanair intentará programar a los pilotos en su día 5 de «lates», con el servicio de «late» que antes acabe en la base dicho día. Esta disposición estará sujeta a las FTL y las necesidades operativas.

10.4.3.2 Si se produce una alteración excepcional en el 5.º día, que altera significativamente el primer día libre del piloto (por ejemplo, si aterriza fuera de la base o aterriza de vuelta en la base a las 04:00, hora local), el piloto deberá contactar con el «FOPS Base Manager» quien gestionará con el piloto un inicio más tardío del «early» del siguiente bloque de actividad o un día libre adicional en algún momento del mismo año natural, sujeto a necesidades operativas.

11. Cambio de base

La Compañía operará este sistema de cambio de base de forma habitual, ya que el objetivo común es proporcionar que cada piloto llegue a la base que desee a largo plazo, de forma ordenada y transparente, en función de la antigüedad, acordándose como la fecha de entrada el primer día de formación en tierra (*ground school*). Sin embargo, durante la fase de crecimiento de la aerolínea y dada la multiplicidad de bases, puede haber circunstancias graves y excepcionales durante este periodo (como una gran carga de formación, la incorporación de una aeronave, niveles anormales de dimisiones/contratación o fuerza mayor) que podrían requerir la suspensión temporal de cómo funciona el sistema de cambio de base impulsado por la antigüedad, para que la aerolínea pueda seguir operando, creciendo y gestionando su negocio.

En tales circunstancias, la Compañía consultará a la SRCC sobre dicha suspensión y las razones que la originan, durante un periodo de al menos 10 días y el periodo máximo para cualquier suspensión será de 45 días, tras lo cual cualquier alteración o suspensión de esta sección se tratará mediante el proceso de revisión establecido en el artículo 17 de este convenio. Este procedimiento excepcional podrá aplicarse una vez al año durante el ámbito temporal de este Convenio.

Este acuerdo no podrá impedir el crecimiento de Ryanair y la capacidad de la Compañía para operar su estructura de bases y dotar de recursos a las ratios de tripulación necesarios para operar la programación para sus clientes.

11.1 Objetivos.

Proporcionar un Sistema de Cambio de Base que:

- Sea justo y transparente.
- Esté centrado en la antigüedad del piloto para las decisiones de cambio de base.
- Proporcione a los pilotos información relevante y actualizada a través de listas de bases publicadas, mientras la Empresa continúa trabajando en la entrega de una aplicación informática dinámica de Sistema de Cambio de Bases.

11.2 Principios generales.

11.2.1 El presente acuerdo abarca las solicitudes de cambio de base (incluidas las nuevas aperturas de bases)

11.2.2 Los cambios de base se concederán por fecha de entrada con arreglo al proceso y a los requisitos establecidos en el presente documento.

11.2.3 La fecha de entrada se considerará como el primer día de formación en tierra en Ryanair (*ground school*).

11.2.4 Durante cada curso de «*ground school*» (normalmente habrá 12 pilotos que tendrán la misma fecha de entrada), se realizará un sorteo para clasificar aleatoriamente

a esos pilotos (por ejemplo, del 1 al 12). Si dos o más pilotos tienen la misma fecha de entrada, el número de sorteo de la formación en tierra será el factor decisivo por el que se concederá el traslado al piloto que tenga el número de sorteo más bajo.

11.2.5 Los comandantes que han sido promocionados deben completar un mínimo de 12 meses en su primera base acordada después de la comandancia, antes de que se les considere para otro cambio de base. Esto es un requisito indispensable para garantizar la estabilidad de las operaciones de la aerolínea a partir del nuevo sistema de cambio de bases por antigüedad de fecha de entrada.

11.2.6 En todo momento, Ryanair debe mantener el derecho a determinar los niveles adecuados de tripulación y experiencia, qué necesidades de tripulación existen y si esas necesidades se cubrirán con pilotos transferidos, ascensos y pilotos de nueva contratación (es decir, pilotos de entrada directa, etc.). Esta disposición es necesaria para garantizar una distribución adecuada de los niveles de experiencia y que los recursos de formación estén establecidos para mantener una dotación adecuada a medida que la Compañía crece.

11.3 Listas de espera de cambios de base en España.

Las posiciones vacantes de cambio de base se atenderán mediante el proceso normal que se establece a continuación:

11.3.1 Ryanair tendrá una solución informática para proporcionar las listas de espera de cambio de base para cada rango en cada base.

11.3.2 Las listas incluirán el número de empleado/tripulación, la fecha de entrada y la fecha de solicitud. Los pilotos se ordenarán en la lista únicamente por la fecha de entrada.

11.3.3 Ryanair también procurará poner a disposición de los pilotos la fecha de entrada de los cinco últimos traslados a esa base para garantizar la transparencia del sistema.

11.3.4 En aras de transparencia y equidad, una vez al año se revisará con SRCC la lista de traslados de España de los doce meses anteriores.

11.4 Proceso de solicitud de cambio de base en España.

11.4.1 Habrá un único formulario de solicitud de cambio de base en línea disponible para todos los pilotos con base en España.

11.4.2 En el sistema de cambio de base, los pilotos podrán presentar una solicitud para una preferencia principal de base y una preferencia secundaria de base. Las solicitudes presentadas antes del 1 de noviembre de cada año se ordenarán por antigüedad en esta fecha.

11.4.3 Las elecciones de base realizadas por los pilotos antes del 1 de noviembre de cada año serán fijas hasta el 31 de octubre del año siguiente, fecha en la que se volverá a realizar el proceso de reordenación.

11.4.4 Los pilotos podrán retirar su solicitud en cualquier momento.

11.5 Proceso de oferta de cambio de base en España.

Es esencial que se mantengan los controles necesarios dentro del proceso de oferta de cambio para garantizar que los pilotos no presenten solicitudes de cambio de base frecuentes y/o frívolas.

11.5.1 Ryanair revisará los cambios de base al menos una vez al mes. Cuando la Compañía determine que existe una vacante de cambio de base, el cambio se ofrecerá al piloto que se encuentre en la primera posición de la lista de espera por fecha de entrada.

11.5.2 Los pilotos dispondrán de 7 días naturales para aceptar el traslado, de lo contrario se ofrecerá al siguiente piloto de la lista de espera por fecha de entrada. En el caso de que un piloto no esté en la planificación de turnos (*roster*) dentro del periodo

de 7 días debido a unas vacaciones anuales planificadas, etc., se le enviará un correo electrónico y se le llamará para informarle de la oferta. Para que se le ofrezca un traslado, el piloto debe estar disponible para operar vuelos desde la nueva base. La Compañía avisará con una antelación razonable al inicio de las funciones en la nueva base (normalmente un mínimo de 4 semanas) en el momento de la oferta.

11.5.3 Si a un piloto se le ofrece y acepta un cambio a su base de preferencia principal, podrá presentar otra solicitud de base en la siguiente oportunidad de solicitud de cambio, pero no podrá optar a otra oferta de cambio durante un periodo de 12 meses desde su último traslado, a menos que la Compañía acuerde un plazo más corto.

11.5.4 Si un piloto rechaza o no acepta una oferta de cambio a su base principal de preferencia, la solicitud será eliminada y no podrá optar a otro cambio de base en los 12 meses siguientes, a menos que la Compañía acuerde un plazo más corto.

11.5.5 Si un piloto rechaza o no acepta una oferta de traslado a su base de preferencia secundaria, la solicitud de preferencia de la base secundaria se eliminará y no podrá optar a un traslado a esa base durante al menos 6 meses, pero la solicitud de preferencia de la base primaria no se verá afectada.

11.6 Otras consideraciones.

11.6.1 Cuando la compañía tenga la necesidad de realizar cambios a una base y no haya lista de espera, la Compañía podrá incentivar a los pilotos ofreciéndoles traslados que incluyan 6/12 meses en una base difícil de dotar de personal, seguidos de un traslado a una base acordada al final de este periodo de 6/12 meses. Cualquier incentivo de este tipo se anunciará en eCrew para que cualquier piloto de la Compañía pueda solicitarlo y beneficiarse. Las futuras condiciones contractuales en la base definitiva tras el cambio temporal se confirmarán al piloto antes de aceptar el cambio temporal. En el caso de que más de un piloto solicite el traslado, las plazas se asignarán en función de la antigüedad.

11.6.2 En reconocimiento de la estacionalidad de las operaciones de Ryanair, incluidas las bases estacionales que sólo se abren en verano, Ryanair podrá ofrecer cambios voluntarios a bases estacionales fuera del plazo normal de solicitud de traslados y sin que ello afecte a las preferencias existentes de cambio a bases primarias y secundarias del piloto. Cuando haya más solicitantes que vacantes estacionales disponibles, las vacantes se asignarán por orden de antigüedad.

11.6.3 Un piloto que recurra su posición en una lista de espera de traslado de base deberá presentar su recurso por escrito al «FOPs Base Manager», o a su adjunto designado, a través de Zendesk Query. Si el piloto no está satisfecho con el resultado de la apelación interna, podrá plantearlo a su delegado de SRCC (en un plazo de 5 días laborables) y se llevará a cabo una revisión conjunta en la que participarán un delegado sindical y un miembro de la dirección de Ryanair.

11.7 Apertura/cierre de bases en España/reducción de personal.

11.7.1 Apertura de base.

En caso de apertura de una nueva base en España, la Compañía anunciará los puestos de trabajo (página web y *app* eCrew) en dicha base en un plazo de 14 días desde el anuncio de la apertura y durante un periodo mínimo de 14 días (a menos que la base se abra con menos antelación). Los puestos en la nueva base se cubrirán por fecha de entrada (definida a estos efectos como fecha de inicio de la formación en tierra) de los pilotos que presentaron su solicitud durante la convocatoria de apertura de la base.

11.7.2 Cierre de la base/reducción de personal.

En caso de reducción de las necesidades de pilotos en una base, la Compañía, en consulta con SEPLA, se esforzará por ofrecer el mayor número de alternativas de reubicación en bases disponibles dentro del resto de la red de Ryanair DAC a los pilotos

afectados. Las disposiciones sobre cierre/reducción de bases de este Convenio son aplicables a todos los cierres o reducciones permanentes y no son aplicables a los pilotos que estén dentro de su período de prueba, a los traslados voluntarios individuales/despidos disciplinarios o a los traslados contractuales normales (por ejemplo, asignación de bases al final de la formación o destacamento) que no estén relacionados con un cierre o reducción de bases.

En caso de reducción de personal (es decir, cuando la empresa determine que es necesario reducir los niveles de dotación de personal) o de cierre de una base, se adoptarán las siguientes medidas:

11.7.2.1 Ryanair comunicará a SEPLA cualquier decisión de este tipo con un preaviso de al menos 1 mes (el preaviso se realizará de acuerdo con las responsabilidades de Ryanair como empresa que cotiza en bolsa y las normas bursátiles aplicables). Esto no se aplica en caso de fuerza mayor. En caso de llevar a cabo cualquier procedimiento legal, la Compañía respetará los plazos mínimos establecidos en la legislación española.

11.7.2.2 Ryanair informará a SEPLA de todas las bases de Ryanair DAC con vacantes de pilotos tan pronto como sea razonablemente posible después de informarles del cierre/reducción.

11.7.2.3 Ryanair informará a los pilotos afectados en el plazo de 1 semana desde que se haya informado a SEPLA.

El proceso de cierre/reducción de bases seguirá los siguientes pasos en orden de prioridad:

11.7.3 Traslados voluntarios.

11.7.3.1 Cuando el cierre o reducción de una base permanente suponga un excedente de pilotos, Ryanair ofrecerá a los pilotos de la base afectada las vacantes disponibles en otras bases en España y en la red de Ryanair DAC.

11.7.3.2 A los pilotos que se trasladen debido a una reducción o cierre de base, se les ofrecerá máxima prioridad sobre todos los puestos disponibles en la red de Ryanair DAC (sujeto a cualquier convenio colectivo vigente en la base de destino) incluyendo en España en función de su fecha de entrada. Las vacantes se mantendrán abiertas durante un período de 7 días durante el cual se dará prioridad a los pilotos de la base afectada. Si hay más de una reducción de base teniendo lugar al mismo tiempo, las bases afectadas tendrán prioridad sobre todos los puestos disponibles en la red de Ryanair DAC por un período de 7 días, ofreciéndose los puestos en base a la fecha de entrada.

11.7.3.3 En caso de traslado a un aeropuerto designado por IATA que preste servicio a la misma ciudad, el piloto no tendrá derecho a ningún paquete de reubicación.

11.7.3.4 La Compañía facilitará una de las siguientes opciones para ayudar a los pilotos a reubicarse, siempre que se justifiquen los gastos y se acuerden los costes por adelantado:

A. Un vuelo de Ryanair para el miembro de la tripulación y su familia inmediata (es decir, cónyuge e hijos), incluyendo 2 maletas facturadas cada uno.

B. Transporte terrestre para el piloto y su familia inmediata (es decir, cónyuge e hijos) hasta un coste de 500 euros.

1. Un billete de ida en tren o autobús para la distancia más corta.
2. Un kilometraje de ida por carretera de 0,40 euros (brutos) por kilómetro para la distancia de conducción más corta entre las dos bases, la tasa de kilometraje estándar actual de la empresa.

11.7.3.5 Además, los pilotos trasladados en virtud de esta cláusula recibirán una semana natural remunerada (consistente en tres días laborables y cuatro días libres) fuera de la programación (sólo salario base y complementos) para facilitar el traslado.

11.7.4 Traslados obligatorios.

11.7.4.1 En caso de que quede un excedente de pilotos después de que se hayan tramitado los traslados voluntarios a las bases elegidas, Ryanair seguirá el procedimiento de traslado obligatorio previsto en la legislación española respetando el calendario mínimo prescrito por la legislación española a las bases restantes disponibles en Ryanair en función de las necesidades operativas de dichas bases. Ryanair y SEPLA acuerdan que el paquete de reubicación que se indica a continuación se aplicará únicamente a los traslados obligatorios a través de los procesos obligatorios españoles aplicables:

– En caso de traslado a un aeropuerto designado por IATA que preste servicio a la misma ciudad, el piloto no tendrá derecho a ningún paquete de reubicación.

– La Compañía facilitará una de las siguientes opciones para ayudar a los pilotos a reubicarse, siempre que se justifiquen los gastos y se acuerden los gastos por adelantado:

A. Un vuelo de Ryanair para el miembro de la tripulación y su familia inmediata (es decir, cónyuge e hijos), incluyendo 2 maletas facturadas cada uno.

B. Transporte terrestre para el piloto y su familia inmediata (es decir, cónyuge e hijos) hasta un coste de 500 euros.

1. Un billete de ida en tren o autobús para la distancia más corta.
2. Kilometraje de ida por carretera de 0,40 euros (brutos) por kilómetro para la distancia de conducción más corta entre las dos bases, la tasa de kilometraje estándar actual de la empresa.

11.7.4.2 Además, los pilotos trasladados en virtud de esta cláusula recibirán una semana natural pagada (consistente en tres días laborables y cuatro días libres) fuera de la programación (sólo salario base y complementos) para facilitar el traslado y los siguientes pagos adicionales y;

– Un pago único desde 1000 euros hasta 1.500 euros (brutos) por comandante/ 1.000 euros (brutos) por copiloto, más un pago adicional de 750 euros (brutos) por el primer miembro de la familia inmediata (hijo o cónyuge) y otros 500 euros (brutos) por cada dependiente adicional (hijo) hasta un pago máximo de 4.000 euros (brutos) para ayudar al traslado.

11.7.5 Despidos.

En caso de requerir despidos Ryanair seguirá la legislación establecida en España.

11.7.6 Reapertura de bases afectadas.

En el caso de que el cierre o la reducción de una base se revierta total o parcialmente en un plazo de dos años y se creen vacantes de cambio, los pilotos afectados como consecuencia del cierre/reducción y que sigan siendo empleados de Ryanair DAC que soliciten el regreso tendrán prioridad para recibir ofertas de regreso a esa base por delante de cualquier otro en la lista de espera y antes de cualquier contratación de entrada directa en la base. Dichos pilotos tendrán prioridad para regresar a la base en el mismo orden en que fueron elegidos para salir. No se aplicará ningún paquete de reubicación a ningún piloto que decida volver a la base.

11.7.7 Cierres temporales de bases: (menos de 12 meses).

En caso de cierre temporal no recurrente de una base en España que no dure más de 12 meses (por ejemplo, cierre de una sola temporada, cierre temporal de una pista, etc.), Ryanair informará a SEPLA de la fecha estimada de reapertura antes del cierre de la base. En este caso, se tomarán las siguientes medidas en el orden que se indica a continuación

– La Compañía procurará acomodar a los pilotos afectados con destacamentos disponibles dentro de España y de la red de Ryanair DAC. No se aplicará ningún tipo de alojamiento en hotel ni dietas en destacamentos temporales.

– Los pilotos afectados pueden solicitar voluntariamente sus vacaciones anuales

– Los pilotos afectados pueden solicitar voluntariamente una licencia no retribuida, limitada a la reapertura de la base;

Los pilotos afectados que no puedan acogerse a ninguna de las medidas anteriores o que decidan no solicitarlas, podrán dar lugar a que la empresa:

– Asigne vacaciones anuales hasta 2 bloques de 5 días cada uno (10 días en total).

La empresa no iniciará ningún procedimiento legal previsto en la legislación española sin agotar previamente las medidas anteriores. En el caso de que la base no se reabra en un plazo de 12 meses, se seguirá el procedimiento de cierre/reducción de la base, indicado en el punto 11.7.2.

11.8 Contratación de Pilotos de Entrada Directa (DEP).

La preferencia de la compañía es cubrir los puestos de comandante mediante la promoción de los primeros oficiales a través del proceso de ascenso a comandancia. Sin embargo, puede surgir la necesidad de contratar «DEP» a medida que se entreguen más aviones, pero esto no tendrá un impacto significativo en la mayoría de las bases de Ryanair, ya que en la mayoría de los casos no hay listas de espera para cambios internos. Cuando sea necesario ofrecer a un DEP un puesto en una base con lista de espera existente, se aplicará lo siguiente:

– Ryanair se asegurará que en cada ejercicio económico, al menos el 50% de los puestos de comandante de toda la red se cubran mediante cambios internos, incluyendo las promociones de categoría a comandante, y la Compañía se asegurará de que se proporcione suficiente información en la revisión anual para demostrar que se cumple este compromiso. Este límite se aplicará únicamente a las bases en las que exista una lista de espera de candidatos internos

11.9 Nuevos tipos de aviones.

Ryanair opera un único tipo de avión, el Boeing 737 (incluidos los modelos 700, 800 y 8200). En caso de que las prioridades comerciales dicten la introducción de un nuevo tipo de avión o de una nueva flota (por ejemplo, de largo recorrido o de fuselaje ancho), se aplicará lo siguiente:

11.9.1 La ubicación de la base del nuevo tipo/flota será decidida por el departamento comercial de Ryanair. Se informará al SRCC lo antes posible.

11.9.2 El traslado de los pilotos al nuevo tipo/flota se realizará previa solicitud desde la base donde se asigne la nueva aeronave.

La selección para la formación se basará en:

– Comandante jefe de la base/de la flota, cualquier nombramiento de piloto de «*management*» y todos los nombramientos de formación (TRE, LTC, etc.) serán

decididos por la Compañía en función de los méritos y de las necesidades operativas de la Compañía.

– Los puestos de comandante y primer oficial dentro de la base se ofrecerán en función de la fecha de entrada.

12. Acceso a comandancia

Cómo se aplica la fecha de entrada a la comandancia

Con los pedidos de aviones confirmados y el volumen de pasajeros que aumentará a 200 m para 2026, se espera que no haya lista de espera para los puestos de comandancia dentro de Ryanair y, como tal, la selección por fecha de entrada no se aplicará, sin embargo, en aquellas circunstancias en las que haya más solicitantes para el puesto de comandante que puestos disponibles dentro de la red de Ryanair se aplicará lo siguiente:

– Los candidatos que logren evaluaciones de formación/entrenamiento satisfactorias, completen las fases de ruta a comandancia, obtengan dos calificaciones consecutivas buenas o superiores en sus sesiones periódicas de simulador, tengan un historial de asistencia satisfactorio, reciban una calificación satisfactoria en vuelos de entrenamiento / evaluación (puntos 1, 2 y 3, recogidos a continuación) y sean recomendados por su Comandante Jefe de Base, se colocarán en un grupo de espera de acceso a comandancia.

– Con antelación a la fecha de inicio de cada curso de comandancia, aquellos pilotos que cumplan con todos los requisitos anteriores y estén en el grupo de espera de acceso a comandancia se les ofrecerá un curso de comandancia en función de su fecha de entrada.

Proceso de Comandancia

12.1 Ruta a la Comandancia.

Los copilotos de Ryanair disfrutan de un proceso de formación estructurado para su acceso a la comandancia, con 3 fases de autocertificación a lo largo de su carrera antes de ser tenidos en consideración para la selección a la comandancia.

Fase 1: hasta 800 horas en CS 25 (jet) o 1 año en Ryanair desde el primer chequeo en línea.

Fase 2: de 800 a 1600 horas en CS 25 (jet) o 2 años en Ryanair desde el primer chequeo en línea.

Fase 3: de 1600 a 2400 horas en CS 25 (jet) o 3 años en Ryanair desde el primer chequeo en línea.

12.2 Evaluación de la formación.

Durante todos los entrenamientos y controles periódicos (incluidos el simulador y chequeo en línea), se evaluará el potencial de mando del copiloto. Un copiloto debe obtener al menos una calificación de "Bueno" o superior en sus dos últimas evaluaciones periódicas del simulador y en el último chequeo en línea para ser tenido en consideración para un curso a comandancia.

12.3 Vuelos de asesoramiento (*Coaching Flights*).

Una vez que un copiloto ha completado la ruta de las fases de acceso a comandancia, y siempre que haya demostrado el nivel exigido de competencia técnica, se le asigna un vuelo de entrenamiento para identificar las áreas que puedan precisar de mayor trabajo antes de ser evaluado para ingresar en un curso de comandancia. Esto

normalmente tiene lugar entre 2.650 y 2.800 horas en total y solo será programado con el consentimiento del copiloto.

12.4 Vuelos de evaluación.

Después de los vuelos de asesoramiento, el copiloto puede ser incluido en un vuelo de evaluación que debe ser completado antes de ser recomendado por el TRE de la Base y el Comandante Jefe de Base para proceder a una entrevista de acceso a comandancia.

12.5 Recomendación del Comandante Jefe de Base.

Un copiloto debe recibir una recomendación de su Comandante Jefe de Base para acudir a la entrevista de acceso a comandancia. Es responsabilidad del Comandante de Base identificar y recomendar a aquellos primeros oficiales (FO) que sean adecuados para el mando. Las recomendaciones se basarán en el conocimiento del Comandante de Base sobre la competencia, el liderazgo, la madurez y las interacciones de los copilotos con los compañeros en la base.

12.6 Entrevista de acceso a comandancia.

Tras completar con éxito los vuelos de evaluación y una vez obtenida la recomendación del Comandante Jefe de Base, los copilotos serán entrevistados por Operaciones de Vuelo para obtener una plaza en el curso de comandancia, generalmente por un Examinador de habilitación de Tipo y un representante de Recursos Humanos.

12.7 Base.

El ascenso de un copiloto a comandante se realizará en una base designada acordada. Al candidato se le ofrecerán opciones para basarse en aeropuertos donde la Compañía no tiene una lista de espera interna para los puestos de comandante conforme haya sido publicado. La base inicial después del acceso a la comandancia durará un período mínimo de 12 meses. La base se acordará y confirmará al candidato al acceso a la comandancia antes de que comience la formación en tierra. Antes de decidir sobre su base de comandancia, los copilotos recibirán, a petición suya, una copia del borrador del contrato para esa base.

Un copiloto que rechace una oferta de una plaza en un curso de comandancia no será considerado para cursos futuros durante al menos 12 meses.

12.8 Formación de acceso a la comandancia

Los candidatos deben completar con éxito todos los aspectos del curso de formación para ser nombrados comandante por el Jefe de Pilotos (*Chief Pilot*). Se puede proporcionar formación adicional a discreción de la empresa. En caso de que un candidato no apruebe el curso de capacitación, será devuelto a la línea como primer oficial en su base original.

Cualquier emplazamiento en un futuro curso de comandancia quedará a discreción del Jefe de Pilotos, el Jefe de Entrenamiento o su adjunto designado.

12.9 Contrato.

Los copilotos que completen con éxito todos los aspectos del programa de formación para comandancia obtendrán un contrato de comandante en la base designada que se acordó entre el copiloto y el coordinador del curso de comandancia antes de la celebración de dicho curso de comandancia.

12.10 Nombramiento de comandante.

Una vez completado con éxito el curso de comandancia, el entrenamiento en línea asociado al mismo y la firma del contrato de comandancia, los copilotos son nombrados comandantes por el Jefe de Pilotos.

12.11 Cambios de base.

Después de 12 meses en la base de comandancia, el piloto será tenido en cuenta para un cambio hacia cualquier otra base dentro del sistema de cambio de base (el cual incluye actualmente todas las bases) usando su fecha de entrada según el capítulo de cambio de base de este convenio.

12.12 Bonus de comandancia.

Cualquier bonus de comandancia quedará a la exclusiva discreción de la Compañía.

12.13 Reembolso de los gastos de formación.

El coste de la formación de comandancia que incluye la formación en tierra, las sesiones de simulador y el entrenamiento en línea asciende a 6.500 euros. Los copilotos que ingresen al curso de comandancia deberán firmar un acuerdo sobre el reembolso de los costes de formación. Los términos de dicho acuerdo requerirán que el copiloto reembolse el coste de la formación de comandancia si deja de operar aviones de Ryanair dentro de los dos años posteriores a la finalización del curso de comandancia.

12.14 100 horas iniciales.

Los comandantes recién nombrados están sujetos a las restricciones operacionales de seguridad durante sus primeras 100 horas de vuelo. El nuevo comandante puede tener que operar en otra base (distinta de la base acordada y designada por 12 meses) durante esas primeras 100 horas. Si esa es una tercera base (esto es, ni la base en que ejercía como FO, ni la de comandancia), se abonarán gastos de alojamiento y dietas para las actividades programadas.

12.15 Periodo de evaluación y Chequeo en Línea.

Los nombramientos iniciales de comandancia serán provisionales y sujetos a un período de evaluación de 6 meses durante los cuales el rendimiento de la persona nombrada como comandante se controlará minuciosamente.

Se efectuará una revisión de su adecuación para continuar con la comandancia al final de ese período de 6 meses y en el improbable caso de que esa revisión sea insatisfactoria, el piloto volverá a su categoría de copiloto en su base anterior a la comandancia.

El coste de la formación de comandancia no tendrá que ser devuelto si el candidato no supera el período de evaluación de 6 meses.

Si la revisión es satisfactoria, el piloto permanecerá como comandante.

13. Régimen disciplinario

La Compañía tiene derecho a imponer sanciones por incumplimientos sobre la base de la normativa laboral, de acuerdo con la graduación (gravedad) de la falta y las sanciones establecidas en las disposiciones legales y en este Convenio.

13.1 Reuniones de investigación.

13.1.1 Objetivo: Antes de adoptar cualquier medida disciplinaria, si la Compañía lo considera necesario, los empleados podrán ser requeridos por la Compañía para asistir a reuniones de investigación a los efectos de esclarecer los hechos objeto de la medida

disciplinaria. La necesidad de realizarlas o el número de reuniones necesarias para la investigación quedarán a discreción de la Compañía.

13.1.2 Asistentes: La Compañía decidirá quién asiste a la reunión, a la que podrá acudir el supervisor inmediato y un miembro del departamento de Recursos Humanos. Los empleados tienen derecho a que esté presente un compañero de trabajo en la reunión (incluido un miembro de la representación de las personas trabajadoras de SEPLA o un representante sindical, siempre que esa persona no sea un empleado de una compañía aérea de la competencia). La Compañía informará al empleado de esta posibilidad. Es responsabilidad del empleado asegurarse de que la persona elegida pueda asistir a la reunión programada o buscar una persona alternativa si ésta no está disponible.

13.1.3 Lugar: Las reuniones normalmente se llevarán a cabo a través de una aplicación de videoconferencia o en una base determinada, dependiendo de los requisitos operativos y de desplazamiento. Como alternativa, la Compañía puede determinar que la reunión tenga lugar en la sede central de la Compañía en Dublín.

13.1.4 Tiempo: Las reuniones de investigación no se planificarán en los días libres de programación o en los días en que esté programada una ausencia. Normalmente, las reuniones se programarán con un mínimo de 2 días laborables de antelación (es decir, excluyendo los días libres de los pilotos/las vacaciones anuales). Sin embargo, en asuntos excepcionales y urgentes (como incidentes o accidentes), puede ser necesario convocar las reuniones con mayor celeridad, en cuyo caso la Compañía también se pondrá en contacto con el empleado por teléfono, para informarle de la notificación.

13.1.5 Obligaciones de la persona trabajadora: La no asistencia, salvo causa debidamente justificada y razonable, o la negativa a asistir a cualquier reunión durante el procedimiento disciplinario podrá ser tratada como una cuestión disciplinaria independiente por sí misma o como un factor agravante en el proceso disciplinario en curso. Cualquier intento del empleado de impedir u obstruir la investigación podrá tenerse en cuenta como un factor adicional a la hora de determinar la sanción adecuada.

13.2 Reuniones de resolución disciplinaria.

13.2.1 La Compañía puede decidir organizar una reunión para comunicar al empleado el resultado del procedimiento disciplinario, que podrá consistir en una sanción (como se indica a continuación). La decisión de celebrar una reunión disciplinaria quedará a discreción de la Compañía y sólo se producirá en determinados casos. Si no se celebra una reunión disciplinaria, el resultado se comunicará por escrito al empleado directamente a través de otros medios, incluidos, entre otros, el correo electrónico o eCrew.

13.3 Alegaciones por escrito.

13.3.1 Antes de imponer una sanción por una posible falta grave o muy grave y después de la investigación preliminar (con o sin la celebración de reuniones de investigación), la Compañía informará al piloto del resumen de los hechos más relevantes que podrían dar lugar a la existencia de una falta, incluyendo una indicación de si el resultado potencial es grave o muy grave, atendiendo a la categorización de cualquiera de las faltas.

13.3.2 La Compañía se compromete a proporcionar información adicional sobre la posible sanción en caso de que exista una duda razonable en relación con el expediente tramitado, a petición de la representación de las personas trabajadoras de SEPLA. La Compañía se compromete a proporcionar las explicaciones adicionales requeridas en un plazo de 2 días hábiles a partir de la solicitud expresa enviada a la Compañía.

13.3.3 El piloto y la Sección Sindical dispondrán de 7 días hábiles para presentar alegaciones por escrito en relación con el resumen de los hechos. La Compañía considerará estas alegaciones antes de emitir una resolución final (carta de sanción/

despido), que podría incluir el análisis de pruebas adicionales o una reunión de investigación adicional si la Compañía lo considera razonable.

13.3.4 El periodo entre la entrega del resumen de los hechos y la recepción de las alegaciones suspenderá el plazo de prescripción (suspensión que, como se especifica más adelante, podrá ampliarse en caso de que se celebren nuevas reuniones de investigación de los hechos).

13.4 Conducta indebida.

Las faltas se definen como cualquier acción u omisión que suponga un incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, o de los procedimientos o las políticas de la compañía. Los empleados que cometan alguna de las faltas definidas a continuación podrán ser objeto de sanciones disciplinarias.

Las faltas se calificarán como leves, graves o muy graves de acuerdo con la siguiente clasificación:

Faltas leves:

Se considerarán leves las siguientes faltas:

- I. No mantener actualizados los datos de contacto personales y familiares.
- II. Los actos menores de descuido que no supongan un riesgo para los pasajeros o la Compañía.
- III. No mantener las normas de uniformidad y aseo adecuadas.
- IV. Una falta de puntualidad injustificada: no presentarse a tiempo al trabajo.
- V. Dirigirse a la compañía o a cualquiera de sus miembros en un idioma distinto al oficial de la compañía (inglés).
- VI. Una falta de asistencia injustificada, no cumplir con los procedimientos de notificación de ausencias, incluida la no presentación en tiempo de los certificados médicos correspondientes.

Faltas graves:

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- I. El incumplimiento de las políticas de la compañía o de los procedimientos operativos adoptados por esta que no tengan la potencialidad de afectar a la seguridad de los pasajeros o de la compañía. Los pilotos tendrán acceso a estas políticas y a sus actualizaciones a través de eCrew.
- II. Dos o más faltas de asistencia injustificada, o dos o más casos de incumplimiento del procedimiento de notificación de ausencias (por ejemplo, no presentar a tiempo los certificados médicos correspondientes).
- III. Ausencia no autorizada antes o después de los días libres.
- IV. La no asistencia a una reunión de investigación o de otro tipo de la Compañía sin una causa razonable y debidamente justificada.
- V. No presentarse al trabajo una vez sin causa razonable y debidamente justificada o sin preaviso adecuado (por ejemplo, *No Show*).
- VI. No estar disponible para un servicio mientras se está de guardia, sin causa razonable y debidamente justificada.
- VII. Actuación imprudente o negligente, que no afecte a la seguridad de los pasajeros, de los compañeros o de la Compañía y que no suponga un riesgo de accidente o incidente.
- VIII. Falta de puntualidad injustificada: no presentarse en más de una ocasión a tiempo al trabajo.
- IX. El incumplimiento de los procedimientos establecidos en los manuales de la Compañía (salvo que por su gravedad o voluntariedad, dicho incumplimiento pueda considerarse alguna de las faltas muy graves que se enumeran a continuación).
- X. Dos o más incidencias de faltas leves en un periodo de 9 meses.

Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

I. La infracción de una ley penal, los actos que constituyan una falta o un delito según la ley durante el desempeño de actividades laborales, valiéndose de la condición de empleado de la Compañía o cuando se impida la capacidad de los empleados para desempeñar sus funciones o se pueda dañar la imagen de la compañía.

II. El consumo de alcohol o de cualquier otra sustancia tóxica o estupefaciente durante o en las 12 horas previas al inicio del servicio para el personal de Vuelo/Ingeniería/Operaciones en Tierra.

III. Actos o amenazas de violencia física o verbal.

IV. Robo a otro empleado, a la Compañía o a los pasajeros, independientemente de su valor.

V. Daños intencionados a la propiedad de la compañía.

VI. Cualquier falsificación o alteración de cualquier registro de tiempo, pago o prima que pueda dar lugar a pagos que no se hayan devengado.

VII. La negativa deliberada a obedecer instrucciones razonables, los procedimientos de la Compañía, la obstrucción de las instrucciones de los mandos o la negligencia en su cumplimiento.

VIII. Comportamiento abusivo o desprecio flagrante hacia los compañeros de trabajo o los clientes.

IX. Cualquier práctica fraudulenta llevada a cabo estando de servicio o en las instalaciones de la Compañía.

X. El registro deliberadamente incorrecto de la expedición o recepción de equipos o material perteneciente a la compañía, proveedores, clientes o usuarios.

XI. Cualquier acto negligente u omisión deliberada que, directa o indirectamente, produzca un perjuicio económico a la compañía.

XII. Incumplimiento de los procedimientos de seguridad/Compañía que pueda afectar a la seguridad de los pasajeros o de la propia Compañía.

XIII. La actuación imprudente o negligente que pueda poner en peligro la seguridad propia o la de los demás, que afecte a la seguridad de los pasajeros, que implique el riesgo de accidente o incidente o que pueda dañar la imagen de la Compañía.

XIV. La ocultación de circunstancias, cuando se conozcan, que afecten a la seguridad del vuelo o a cuestiones disciplinarias o la complicidad en la ocultación de dichas circunstancias.

XV. La inasistencia al trabajo que suponga un abandono de funciones.

XVI. La divulgación de Información confidencial relacionada con el negocio de la Compañía.

XVII. Cualquier acto del piloto que retrase deliberada o innecesariamente a nuestros pasajeros.

XVIII. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento laboral normal o pactado.

XIX. No obtener y mantener una identificación de seguridad aeroportuaria válida.

XX. No obtener y mantener un certificado válido de antecedentes penales.

XXI. Daño malicioso o uso indebido de los bienes de la Compañía.

XXII. Incumplimiento de la política de redes sociales de la Compañía, de la política de protección de datos, del código ético o de cualquier otra política que se considere de obligado cumplimiento para los empleados. Los pilotos tendrán acceso a estas políticas y a sus actualizaciones a través de eCrew.

XXIII. El abuso de confianza (incluyendo la realización de declaraciones falsas o deliberadamente engañosas).

XXIV. La transgresión de la buena fe contractual.

XXV. Comportamiento que desprestigie la reputación de la Compañía.

XXVI. Realización de cualquier actividad para la que el presente Convenio requiera la autorización expresa de la Compañía, de acuerdo con el compromiso de exclusividad establecido en este Convenio.

XXVII. Cualquier comportamiento o conducta en el lugar de trabajo que atente contra el respeto a la intimidad y dignidad de las mujeres o de los hombres, mediante ofensas físicas o verbales, incluidas las de carácter sexual. Si dicha conducta o comportamiento se realiza abusando de una posición jerárquica, constituirá una circunstancia agravante.

XXVIII. Cualquier acto de discriminación, persecución, intimidación o acoso basado en el sexo, la raza, la discapacidad, la orientación sexual o las creencias religiosas de una persona.

XXIX. La falta de notificación a la Compañía de cualquier proceso penal contra el empleado, o cualquier acción legal relacionada con su empleo.

XXX. Negarse a realizar una prueba de alcohol o drogas cuando se le requiera o cualquier intento deliberado de evitar participar en las pruebas.

XXXI. El transporte subrepticio de cualquier objeto, bien o persona no aprobados.

XXXII. No superar una prueba de drogas/ sustancias tóxicas o estupefacientes.

XXXIII. Fingir enfermedad o accidente o solicitar una ausencia alegando una causa inexistente u otros actos similares.

XXXIV. No obtener o mantener cualquier licencia, titulación u otra certificación necesaria para el desempeño de las funciones de la persona trabajadora.

XXXV. El comportamiento insubordinado o los actos de indisciplina o desobediencia en el trabajo.

XXXVI. Uso fraudulento de solicitudes de gastos o procedimientos de viaje.

XXXVII. El uso fraudulento de los privilegios *staff travel*, el abuso o el uso indebido de billetes gratuitos o con descuento, así como su utilización para fines distintos de aquellos para los que fueron concedidos, por parte del piloto o de sus beneficiarios.

XXXVIII. Uso fraudulento de las normas de seguridad aeroportuaria relativas a la identificación de seguridad aeroportuaria.

XXXIX. Dos o más incidencias de faltas graves en un periodo de doce meses.

13.5 Medidas disciplinarias.

La sanción máxima que puede imponerse en cada caso, en función de la gravedad de la infracción cometida, es la siguiente:

- a. Por faltas leves: amonestación por escrito.
- b. Por faltas graves: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días naturales (no se aplicará ninguna retribución por el periodo de suspensión, incluyendo sueldo, asignaciones, etc.).
- c. En caso de faltas muy graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo (no se aplicará ninguna remuneración por el periodo de suspensión, incluidos sueldo, asignaciones, etc.) de 16 a 60 días naturales, remoción (con la consiguiente reducción de la remuneración a la aplicable a la categoría a la que desciende el empleado) o despido.

En casos específicos de faltas muy graves relacionadas con una ruptura grave de la confianza derivada del desempeño de sus funciones como comandante, la Compañía (a su propia discreción) tendrá la opción de ofrecer al comandante una remoción en su base original, como sanción alternativa al despido. Los pilotos pueden aceptar voluntariamente esta remoción como sanción alternativa, lo que confirmaría la aceptación de la falta y de la justificación de la sanción. Los pilotos a los que se les ofrezca la remoción como alternativa al despido estarán sujetos a una revisión operativa sobre su idoneidad para volver al puesto de comandante en un plazo de 12 meses desde la remoción. Esta revisión operativa tendrá en cuenta las disposiciones del capítulo de Acceso a Comandancia contenidas en el presente Convenio Colectivo.

El cálculo de los pagos salariales en meses incompletos, incluidos aquellos en que se produzca una suspensión, incorporación o cese, se llevará a cabo tomando como base los días naturales y aplicando la siguiente fórmula: (conceptos salariales fijos anuales brutos / 365).

Los «No Shows» y las ausencias no autorizadas se deducirán aplicando un módulo diario de 202,7.

13.6 Repetición de faltas.

En el caso de que las faltas y los expedientes disciplinarios sigan vigentes según el apartado 13.8, se aplicará el siguiente procedimiento:

- i. Faltas leves: un incidente puede calificarse como falta grave si se producen dos o más faltas leves en 9 meses.
- ii. Falta grave: un incidente puede calificarse como falta muy grave si se producen dos o más faltas graves en 12 meses.

13.7 Prescripción.

La prescripción para que la Compañía pueda imponer sanciones por faltas de los empleados es como sigue:

- a. Faltas leves: 10 días a partir del día en que la Compañía tuvo conocimiento de la infracción.
- b. Faltas graves: 20 días a partir del día en que la Compañía tuvo conocimiento de la infracción.
- c. Falta muy grave: 60 días a partir del día en que la Compañía tuvo conocimiento de la infracción.

En todos los casos, 6 meses a partir de la fecha de comisión de la falta, excepto en los casos en que la falta haya sido ocultada deliberadamente por el empleado.

En caso de que la Compañía programe una o varias reuniones de investigación para esclarecer los hechos, el plazo de prescripción no comenzará hasta el día siguiente a la celebración de la última reunión de investigación, o como máximo a partir del momento en que hayan transcurrido tres meses desde que la empresa tuvo conocimiento de la infracción.

A los efectos de esta cláusula, se entenderá por conocimiento de la infracción por la Compañía el hecho de que la dirección, en su oficina centralizada de Dublín, tenga conocimiento del incidente.

13.8 Registros disciplinarios.

El expediente disciplinario se cancelará automáticamente sin necesidad de una nueva sanción, si no hay reincidencia en faltas de similar naturaleza, de la siguiente manera:

- a. Las faltas leves a los 9 meses.
- b. Las faltas graves a los 12 meses.
- c. Faltas muy graves a los 18 meses

14. Vida laboral y personal

14.1 Definiciones.

Se define lo siguiente:

- Periodo de prueba.
- Servicio.
- Licencia retribuida.

- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia para el cuidado de familiares e hijos.
- Reducción de la jornada por motivos familiares.
- Lactancia.
- Riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- Baja de maternidad o paternidad.
- Baja por enfermedad o accidente.
- Jornada parcial temporal por motivos operativos (requiere aceptación del piloto).

El cálculo de las deducciones y los pagos salariales en las situaciones que se definen en este capítulo y que se basen en días naturales de ausencia justificada se llevará a cabo en base a los días naturales y aplicando la siguiente fórmula: (elementos salariales fijos anuales brutos / 365).

14.2 Periodo de prueba.

Los pilotos estarán sujetos a un periodo de prueba de seis meses según lo especificado en su contrato de trabajo. En el caso de los pilotos de entrada directa (contrataciones externas), el periodo de prueba será de doce meses, habida cuenta de que estos pilotos pueden precisar de un periodo de adaptación más largo para adaptarse a los protocolos y manuales de Ryanair.

Una vez completado con éxito el periodo de prueba, este período computará para su periodo de empleo continuado. Durante el periodo de prueba, tanto la Compañía como el piloto podrán resolver el contrato de trabajo sin preaviso.

14.3 Servicio.

Servicio (Duty) se describe en el Manual de Operaciones, Parte A, y constituye cualquier tarea que un miembro de la tripulación desempeñe para Ryanair, incluyendo la actividad de vuelo, las labores administrativas, impartir o recibir formación y chequeos, el posicionamiento y algunos elementos de imaginaria (conforme a las FTL).

14.4 Licencia retribuida.

La Compañía concederá licencias retribuidas a los pilotos que lo soliciten en los siguientes casos y por el tiempo que se indica:

1. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el piloto necesite viajar por este motivo, el plazo será de cuatro días.
2. Permiso por matrimonio: quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio, conforme a lo establecido en el artículo 9.2.6 el presente Convenio.
3. Un día natural por el matrimonio de un hijos, hermanos, hermanos políticos y padres, ampliable a dos días si se celebra en un lugar distinto al lugar de residencia del piloto. Los días correspondientes a este tipo de licencia serán recuperables y se deberán otorgar al menos 60 días de preaviso para solicitar esta licencia.
4. Un día natural por traslado de domicilio habitual.

Los pilotos deben solicitar la licencia retribuida a la Compañía por escrito con la máxima antelación posible y, siempre que sea posible, con al menos 28 días naturales de antelación. La Compañía se reserva el derecho de solicitar documentación justificativa de las circunstancias alegadas para obtener dicha licencia.

14.5 Excedencia voluntaria.

Los pilotos con al menos un año de servicio en la Compañía tienen derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este podrá solicitarse de nuevo por el mismo piloto, sólo si han transcurrido 4 años desde la finalización de la excedencia voluntaria previa. La excedencia voluntaria se solicitará con un preaviso mínimo de tres meses.

Durante el periodo de excedencia, todos los derechos y obligaciones laborales del piloto quedarán suspendidos y, por consiguiente, no se abonará retribución alguna ni se devengarán vacaciones durante dicho periodo. La excedencia voluntaria no se tendrá en cuenta a la hora de calcular el tiempo de servicio continuo del piloto.

El piloto deberá solicitar su reincorporación al menos dos meses antes de que finalice la excedencia. Si un piloto no solicita su reincorporación durante el periodo establecido de preaviso, se considerará que ha renunciado permanentemente a su puesto en la Compañía.

Ryanair podrá denegar la solicitud de incorporación tras una excedencia voluntaria si el piloto ha trabajado para una aerolínea competidora. Por «aerolínea competidora» se entenderá cualquier compañía aérea o grupo de compañías que compita con el Grupo Ryanair por pasajeros en rutas entre las mismas ciudades en las que opera algún miembro del Grupo Ryanair en la fecha en que solicite la reincorporación, que con fines aclaratorios incluirán, a título enunciativo pero no limitativo, las siguientes: Air Europa, Aegean, Air France-KLM Group (incluida Transavia), EasyJet, Finnair, International Airlines Group (incluida Vueling), ITA/Alitalia, LOT, Lufthansa Group (incluida Eurowings), Norwegian, SAS, TAP Air Portugal, Volotea, Jet2, TUI y Wizz Air.

Si se produce un conflicto genuino sobre si un piloto que ha solicitado una excedencia ha trabajado para una aerolínea que, después de la incorporación del piloto, pasó a ser una aerolínea de la competencia, la Compañía y la Sección Sindical del SEPLA revisarán el caso individualmente.

Los pilotos tendrán derecho a reincorporarse tras una excedencia voluntaria, preferiblemente en su base de operaciones y en su puesto de trabajo (si existe una vacante) y su especialidad. Si hubiera varios pilotos esperando a su reincorporación, tendrá prioridad aquel con una mayor antigüedad dentro de su categoría.

En los casos en que la reincorporación a la base de operaciones no sea posible, la Compañía podrá ofrecer una vacante fuera de su base y dentro de su categoría, siempre de conformidad con el orden establecido en el sistema de cambio de bases. Sin embargo, el piloto no estará obligado a aceptar dicha reincorporación.

La solicitud de reincorporación de los pilotos en excedencia voluntaria respetará el orden de llegada de las solicitudes para el cambio de base. Sin embargo, a fin de facilitar la posibilidad de retornar a su base de operaciones, se aplicarán dos excepciones a la aplicación del orden establecido en el sistema de cambio de bases en el siguiente caso:

– Bases con un máximo de dos aeronaves: un piloto que haya disfrutado de una excedencia voluntaria en una base con solo dos aeronaves en la fecha en que solicite su reincorporación tendrá preferencia para reincorporarse a su base sobre pilotos que aspiren a ocupar esa vacante a través del sistema de cambio de bases.

– Bases cerradas permanentemente: Un piloto que haya disfrutado de una excedencia voluntaria en una base cerrada permanentemente en el momento en que solicite su reincorporación, será ofrecido un puesto en una base alternativa en la que exista una vacante disponible, y dicho piloto tendrá derecho a solicitar un cambio de base a través del sistema de cambio de bases, si bien su solicitud excluirá todo el tiempo transcurrido en excedencia voluntaria.

La Compañía se compromete a proporcionar a los pilotos que se reincorporen toda la formación y las inspecciones que determinen el Manual de Operaciones y las normas de la EASA a fin de actualizar y verificar si el piloto sigue cumpliendo los requisitos de

capacidad técnica, corriendo la Compañía con los gastos. Si el piloto rehúsa participar voluntariamente en este proceso, perderá su derecho a reincorporarse.

Si el empleado recibe una especialización profesional a expensas de la Compañía tras reincorporarse de una excedencia voluntaria, el piloto deberá permanecer al menos dos años en la Compañía. Si durante dicho periodo de dos años el piloto solicita su baja voluntaria o suspende su relación laboral queda suspendida, el piloto reembolsará a la Compañía el importe correspondiente a dos meses de salario base. Este pacto de permanencia se formalizará en un documento firmado por ambas partes.

14.6 Excedencia forzosa.

Este tipo de excedencia se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Durante este periodo de tiempo, el piloto tendrá derecho a la conservación de su puesto en la Compañía y al cómputo de la antigüedad durante esta designación.

El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes desde el cese del cargo público, de no hacerlo, el piloto perderá el derecho de reincorporación y se considerará que ha renunciado definitivamente a su puesto. El piloto reincorporado debe someterse de nuevo a la formación y evaluación que determine la Compañía a fin de lograr la aptitud técnica necesaria para llevar a cabo sus funciones.

Los pilotos que se reincorporen de una excedencia forzosa volverán al mismo puesto y base (si todavía existen en el momento de reincorporación). Si la base de operaciones no existe, al piloto se le ofrecerá una base en España a la que podrá reincorporarse. Si el piloto rechaza dicha base, perderá el derecho a reincorporarse. Durante el periodo de tiempo que el piloto pase en excedencia forzosa, todos sus derechos y obligaciones laborales quedarán suspendidos y, por tanto, no recibirá remuneración alguna ni devengará vacaciones.

Durante el periodo de tiempo que el piloto pase en excedencia forzosa, la Compañía le facilitará la formación periódica necesaria requerida por la normativa aeronáutica para mantener la habilitación de tipo que tenía en la Compañía. El piloto tendrá la obligación de completar dichos cursos y dicha formación.

Si el empleado recibe una especialización profesional a expensas de la Compañía tras reincorporarse de una excedencia forzosa, el piloto deberá permanecer al menos dos años en la Compañía. Si durante dicho periodo de dos años el piloto solicita su baja voluntaria o suspende su relación laboral, el piloto reembolsará a la Compañía el importe correspondiente a dos meses de salario base. Este pacto de permanencia se formalizará en un documento firmado por ambas partes.

14.7 Excedencia para el cuidado de familiares e hijos.

– El padre o la madre tendrán derecho a una excedencia para atender el cuidado de cada hijo durante un periodo de duración no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento. El mismo derecho será aplicable en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente sujetos a una resolución judicial o administrativa. Un hijo posterior dará al piloto derecho a un nuevo periodo de excedencia, el cual, cuando corresponda, pondrá fin al periodo de excedencia que se viniera disfrutando.

– Los pilotos tendrán derecho a un periodo de excedencia de una duración no superior a dos años para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

A los efectos de este artículo se considerará familiar a la pareja de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.

Si dos empleados de la Compañía solicitan una excedencia para el cuidado de la misma persona, la Compañía podrá limitar la excedencia durante el mismo periodo cuando existan requisitos operativos debidamente justificados.

Esta excedencia se solicitará con una antelación mínima de dos meses, salvo en casos de fuerza mayor o situaciones de emergencia.

El periodo durante el cual el piloto esté de excedencia, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, contará a efectos de antigüedad y contabilizará como tiempo de empleo continuado.

Durante esta excedencia, el piloto conservará el derecho a regresar al puesto de trabajo y la base desde el comienzo de la excedencia. Si dicha base no existiera, «*operation management*» le ofrecerá, en cada caso, una base española a la que el piloto pueda volver. En caso de que el piloto rechace dicha base, perderá el derecho de reincorporación. Durante el periodo de tiempo que el piloto pase en excedencia forzosa, todos sus derechos y obligaciones laborales quedarán suspendidos y, por tanto, no recibirá remuneración alguna ni devengará vacaciones.

La Compañía proporcionará al piloto los cursos o la formación necesarios para mantener la habilitación tipo que tenga en la Compañía.

En caso de que el empleado no puede asistir a la formación recurrente durante el periodo de excedencia, recibirá la especialización profesional a expensas de la Compañía tras reincorporarse de la excedencia, y el piloto deberá permanecer al menos dos años en la Compañía. Si durante dicho periodo de dos años el piloto solicita su baja voluntaria o su relación laboral queda suspendida, reembolsará a la Compañía el importe correspondiente a dos meses de salario base.

14.8 Reducción de la jornada por motivos familiares.

Un piloto que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor con una edad inferior a doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo para facilitar la conciliación de su vida laboral y familiar.

El mismo derecho se aplicará a aquellas personas que tengan a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Habida cuenta de la especialidad de la actividad del piloto, que impide una reducción de la jornada diaria, existen las siguientes posibilidades de reducir la jornada laboral:

1. Una reducción del 33,33 % de los días laborables, que equivale a un patrón de 5 días laborables / 4 días libres / 5 días laborables / 13 días libres.
2. Una reducción del 50 % de los días laborables, que equivale a un patrón de 5 días laborables / 13 días libres / 5 días laborables / 13 días libres.

La elección de cualquiera de estos sistemas corresponderá al piloto con el fin de adaptar sus necesidades de conciliación, quien verá su salario base y asignaciones (excepto la asignación por simulador) de manera proporcional a la jornada efectivamente trabajada. Las vacaciones anuales se modificarán de acuerdo con los artículos 9.2.7 y 9.2.8 del presente Convenio. La opción que elija el piloto permanecerá vigente hasta que este decida restablecer su jornada normal o hasta que el menor alcance los doce años de edad.

Los pilotos que, en el momento de firmar el presente Convenio, disfruten de una reducción de su jornada por motivos de guarda legal podrán solicitar a la Compañía una de estas opciones.

El piloto tendrá que preavisar con la mayor antelación posible y solicitar la reducción con al menos 45 días de antelación con respecto al primer día del mes en que comienza dicha reducción, salvo en casos de fuerza mayor u otro tipo de situaciones de emergencia.

Si la solicitud incluye los meses de julio o agosto, la solicitud deberá presentarse, a más tardar, el 1 de mayo del mismo año. La Compañía notificará el otorgamiento de las reducciones al menos quince días antes del comienzo de la reducción.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor alcance la edad de veintitrés años.

Esta reducción se acumulará en días laborables completos mediante el uso de los sistemas de reducción de la jornada antedichos.

Si dos empleados de la Compañía solicitan esta reducción por el mismo sujeto causante, la Compañía podrá limitar la reducción durante el mismo periodo cuando existan requisitos operativos debidamente justificados.

El piloto debe preavisar con 30 días de antelación a la Compañía de su intención de retomar su jornada de trabajo completa.

14.9 Horario de trabajo especial: distribución de patrón, *earlies/lates* en 5/4.

Si un piloto solicita un patrón de trabajo específico conforme al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, podrá solicitar uno de los siguientes patrones:

- Solo «*Earlies*».
- Solo «*Lates*».

La Compañía valorará las circunstancias del piloto y las necesidades operativas de la Compañía y podrá conceder uno de dichos patrones. No se modificará el salario de los pilotos si esta adaptación no supone una reducción de la jornada.

Si el piloto desea prolongar el patrón especial de trabajo, debe solicitarlo expresamente a la Compañía al menos un mes antes de la fecha de finalización planeada originalmente, y esta solicitud deberá ser aceptada expresamente por la Compañía. En la ausencia de dicha aceptación, el piloto deberá retomar su patrón de programación anterior.

14.10 Lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el piloto tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo hasta que el menor cumpla nueve meses, cuya duración se acumulará en días completos.

Quienes hagan uso de este derecho tendrán que sustituirlo por una licencia retribuida de quince días naturales para el cuidado de un menor de nueve meses. La solicitud para este tipo de licencia se cursará con una antelación mínima de dos meses.

La reducción de la jornada laboral que se indica en este epígrafe constituye un derecho individual del piloto, y su ejercicio no podrá transferirse al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si dos empleados de la Compañía solicitan esta licencia simultáneamente, la Compañía podrá limitar la excedencia durante el mismo periodo cuando existan requisitos operativos debidamente justificados, que deberán comunicarse por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerciten este derecho con la misma duración, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el menor alcance los doce meses de edad, con una reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

14.11 Suspensión del contrato debido al riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Riesgo durante el embarazo:

Se otorgará de conformidad con la legislación española y puede resumirse del siguiente modo:

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, el periodo de suspensión del contrato de trabajo se considera una situación protegida en los supuestos en que, aunque la trabajadora deba cambiar de puesto a otro que sea compatible con su estado, conforme a lo previsto en los artículos 26.2 y 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Riesgo durante la lactancia:

La prestación económica por el riesgo durante la lactancia se concederá a la trabajadora de conformidad con los términos y condiciones previstos para la prestación económica para el riesgo durante el embarazo y cesará cuando el menor alcance los nueve meses de edad, entre otros supuestos previstos en la legislación española.

Esta cláusula se ha redactado a tenor de lo previsto en la normativa aplicable en vigor. En caso de actualización de dicha normativa, ambas partes se comprometen a aplicar los cambios regulatorios pertinentes.

14.12 Baja por nacimiento.

Se otorgará de conformidad con la legislación española y puede resumirse del siguiente modo:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de un menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre

biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la Compañía con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Compañía, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

La prestación económica por el nacimiento y cuidado de un hijo o hija es equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente pagada por la Seguridad Social española.

Este acuerdo se ha establecido de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable en vigor. En caso de actualización de dicha normativa, ambas partes se comprometen a aplicar los cambios regulatorios pertinentes.

14.13 Incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

Se trata de un piloto que, transitoriamente, no pueda seguir en activo debido a un accidente o enfermedad, siempre que se hayan cumplido los requisitos específicos desde el punto de vista médico-administrativo.

Si un piloto se ausenta de su puesto debido a una enfermedad o una lesión, o por cualquier otro motivo, deberá comunicárselo a la Compañía lo antes posible y al menos dos horas antes del comienzo del turno o la jornada laboral a los que no pueda asistir. Si no es posible comunicar dicha ausencia con dos horas de antelación, la Compañía examinará los motivos de la ausencia de dicho preaviso. El piloto debe cumplir los procedimientos de información y justificación de ausencias de la Compañía. Cualquier derecho a paga que corresponda al piloto mientras se ausente del trabajo por enfermedad quedará sujeto a la legislación local y al cumplimiento de los requisitos de información y justificación de ausencias.

La Compañía tendrá derecho, corriendo con los gastos, a exigir al piloto que se someta a un examen médico por parte de un facultativo externo (tanto si el piloto se ausenta por motivos de enfermedad o lesión como si no), y el facultativo que lleve a cabo dicho examen podrá confirmar a la Compañía si el piloto reúne los requisitos para asistir a su puesto de trabajo, de conformidad con la legislación española.

Por lo que respecta a las prestaciones por incapacidad temporal, estas se aplicarán de conformidad con la legislación española y pueden resumirse como sigue:

En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, la persona trabajadora tendrá derecho a una prestación del 60 % de la base reguladora del día 4 al 20, ambos incluidos. A partir del día 21, la prestación será del 75 % de la base reguladora. En el supuesto de un accidente de trabajo, la prestación será del 75 % desde el día de la incapacidad temporal.

Esta prestación pública se complementará en los términos establecidos en el sistema de incapacidad temporal estipulado en el art. 7.3 anterior.

El piloto debe presentar los partes de baja y confirmación para justificar su ausencia en el plazo de tres días desde su emisión por parte del servicio de salud competente. Del mismo modo, el piloto deberá facilitar el parte de alta y el parte de baja/alta a la Compañía en el plazo de 24 horas desde su emisión.

Aunque el sistema de pago de la Compañía se basa en días laborables, la deducción del salario durante los 3 primeros días de la baja se practicará mediante el cálculo

de 1/365 sobre el salario anual por cada día de baja. Esta cláusula se revisará si se produce un aumento sustancial de los índices de absentismo.

14.14 Jornada parcial temporal por motivos operativos.

Proceso y ofrecimiento de jornadas parciales temporales:

La Compañía, teniendo en cuenta los requisitos operativos que puedan darse en cada momento, podrá ofrecer puestos temporales voluntarios a jornada parcial como sigue:

- Jornada parcial anual.
- Horario especial de trabajo.
- Jornada parcial en la temporada de invierno.

Estas vacantes se concederán basándose estrictamente en el puesto y la antigüedad (fecha de entrada), siendo estos los únicos factores que se tendrán en cuenta en el proceso de selección. Al finalizar el periodo correspondiente al puesto a jornada parcial asignado, el piloto volverá a sus condiciones contractuales previas.

La Compañía comunicará la concesión y las condiciones del puesto a jornada parcial al piloto con al menos quince días de antelación a su comienzo.

La Compañía informará a la Sección Sindical del SEPLA sobre la previsión de disponibilidad de puestos a jornada parcial.

Si el piloto acepta el puesto que se le ofrece, su jornada y su salario se verán reducidos proporcionalmente conforme al porcentaje de reducción de jornada que corresponda.

La Compañía podrá dejar sin efectos los acuerdos de trabajo a tiempo parcial voluntarios y temporales en cualquier momento debido a las necesidades operativas que concurran, causadas entre otros motivos por la acumulación de otras licencias o reducciones de la jornada legales, que tendrán carácter prioritario.

14.14.1 Jornada parcial anual.

Los pilotos que tengan contrato indefinido y al menos cinco años de antigüedad como pilotos de la Compañía podrán solicitar una reducción de su jornada durante un año completo o para los porcentajes que la Compañía considere adecuados en función de la actividad.

La Compañía podrá conceder estas reducciones cuando resulte operacionalmente posible y de conformidad con los procedimientos previstos en el artículo 14.14.

La reducción de la jornada de los pilotos se aplicará mediante la adición de días libres adicionales, agrupados en un único bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de trabajo, como sigue:

- Una reducción del 50 % de los días laborables, que equivale a un patrón de 5 días laborables / 13 días libres / 5 días laborables / 13 días libres.

Si el piloto desea prolongar este patrón de jornada parcial anual, debe solicitarlo a la Compañía al menos un mes antes de la fecha de finalización planeada originalmente, y únicamente se prolongará si la Compañía lo acepta expresamente. En ausencia de dicha aceptación, el piloto deberá retomar su patrón de programación anterior.

La Compañía no prolongará unilateralmente este patrón de jornada parcial, salvo que así lo acepte expresamente el piloto.

14.14.2 Horario de trabajo especial: distribución de patrón, «*earlies/lates*» en 5/4.

Si un piloto solicita un patrón de trabajo específico por preferencias personales, se le podrá aplicar uno de los siguientes patrones:

- Solo «*Earlies*».
- Solo «*Lates*».

La Compañía valorará las circunstancias del piloto y las necesidades operativas de la Compañía y podrá conceder uno de dichos patrones. No se modificará el salario de los pilotos si esta adaptación no supone una reducción de la jornada.

Si el piloto desea prolongar el patrón especial de trabajo, debe solicitarlo expresamente a la Compañía al menos un mes antes de la fecha de finalización planeada originalmente, y esta solicitud deberá ser aceptada expresamente por la Compañía. En ausencia de dicha aceptación, el piloto deberá retomar su patrón de programación anterior.

14.14.3 «Winter Job Share» y sus diferentes modalidades.

Los pilotos podrán solicitar cambios en su patrón de programación habitual durante el periodo de invierno de IATA (generalmente, del 1 de noviembre al 31 de marzo) como sigue:

Patrón de programación 4/3 (programación de fin de semana tipo 1).

A este patrón se lo siguiente:

- Días laborables: de viernes a lunes (4 días laborables).
- Días libres: de martes a jueves (3 días libres)
- Los patrones alternarán «*earlies*» y «*lates*».
- No se modificará el salario de los pilotos si se concede este patrón de programación, si el piloto está en un patrón de programación a jornada completa.

Jornada parcial 4/10 (programación de fin de semana tipo 2).

A este patrón se aplica lo siguiente:

- Días laborables: de viernes a lunes (4 días laborables).
- Días libres: de martes a jueves de la semana siguiente (10 días libres).
- Una reducción del 50 % en todos los elementos salariales y derechos de vacaciones anuales.

Jornada parcial 5/13.

A este patrón se aplica lo siguiente:

- Días laborables: 5 laborables.
- Días libres: 13 libres.
- Una reducción del 50 % en todos los elementos salariales y derechos de vacaciones anuales.

Estas reducciones durante la temporada de invierno serán voluntarias y la Compañía facilitará una ventana de solicitud a aquellos pilotos que deseen solicitar los patrones previstos en este artículo. Dichas reducciones se concederán atendiendo al orden y al procedimiento recogido en el artículo 14.14.

14.15 Contratos al 75 %.

Las bases con un aumento de aeronaves estacional contarán con una plantilla completa (contratos permanentes) para el número principal de aeronaves en servicio todo el año. Los contratos estacionales (75 %) solo se utilizarán para cubrir los cambios estacionales en el número de aeronaves, salvo que el piloto lo solicite o así se acuerde.

Las vacantes de contratos estacionales (75 %) se ofrecerán a los primeros 15 pilotos de la lista de traslados, que tendrán 2 semanas para responder. Si tras ello las vacantes siguen sin cubrirse, la Compañía podrá ocuparlas a su exclusivo criterio.

14.16 Sistema de asignación de vacantes a jornada completa.

Si en algún momento surge una vacante a tiempo completo en aquellas bases en que los pilotos trabajen con contratos a jornada parcial, Ryanair se la ofrecerá a dichos pilotos y a los pilotos que figuren en la lista de espera ordinaria de cambio de base, conforme a lo previsto en el capítulo a este respecto.

De cada 2 vacantes que existan en la base, 1 de ellas se asignará conforme al sistema de cambio de base descrito en este Convenio, y 1 de ellas se asignará a los pilotos con contratos al 75 % de dicha base, en base a su tiempo de servicio en dicho contrato de 75 %.

En el caso de que dos de los pilotos comenzaran a desempeñar su actividad al 75 % en la misma fecha, se ofrecerá el puesto a tiempo completo al piloto que tenga la fecha de entrada más antigua en función de la fecha de inicio del «*ground school*».

Ningún comandante o FO de nueva entrada obtendrá un contrato al 100 % mientras todavía haya personas con el mismo puesto en esa base que tengan contratos al 75 %.

14.17 Preaviso de baja voluntaria.

Habida cuenta del alto grado de especialización de los pilotos y de la importancia de su formación y adaptación a nuevos tipos de aeronave, con el elevado coste que esto conlleva, las solicitudes de baja voluntaria en Ryanair deberán notificarse por escrito con un mínimo de tres meses de preaviso con respecto a la fecha en que el piloto pretenda cesar su relación laboral.

En el supuesto de que el piloto no satisfaga el requisito de preaviso antedicho, la Compañía exigirá y el piloto tendrá la obligación de abonar el salario de un día por cada uno de los días naturales de preaviso que no haya satisfecho (cuyo importe podrá deducirse directamente de la última nómina). Para el único propósito de calcular la compensación por el incumplimiento de preaviso, se entenderá que el salario/día es equivalente al de la remuneración total percibida por todos los conceptos durante los seis últimos meses dividida entre 183.

En caso de despido objetivo, el preaviso que debe dar la Compañía será de dos meses o pago en sustitución. Este preaviso será únicamente aplicable a este tipo de despido y no a los despidos colectivos o disciplinarios.

15. Comisiones de seguimiento

15.1 Comisión operacional.

Ryanair y SEPLA acuerdan programar un calendario de actualizaciones operacionales mensuales para actualizar a la Sección Sindical acerca de las novedades operacionales y otros temas de interés para ambas partes. La Sección Sindical enviará una propuesta de orden del día para la reunión mensual con una antelación de cinco días laborables con respecto a cada reunión. Ryanair escribirá a SEPLA tras cada reunión con las actualizaciones sobre los temas que se han tratado y el resultado de cualquier revisión sobre cuestiones operacionales surgidas. Estas reuniones no sustituirán a las consultas (*queries*) que las personas puedan plantear a la Compañía a título individual; es decir, solo podrán plantearse asuntos en la reunión operacional mensual cuando el tema ya se haya planteado a la Compañía y esta haya tenido la oportunidad de responder.

15.2 Comisión Paritaria.

15.2.1 Durante el periodo de vigencia de este Convenio, las partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria que se encargue de aclarar e interpretar las disposiciones del Convenio según corresponda. La Comisión Paritaria constará de tres representantes por cada parte.

15.2.2 La Comisión se constituirá formalmente en el plazo de 30 días desde la fecha de firma del Convenio. Se convocará una reunión para formar la Comisión Paritaria, en la que se nombrará a sus miembros.

15.2.3 La Comisión se reunirá en el plazo de 15 días siempre que lo solicite alguna de las partes. Las partes acuerdan, cuando corresponda, organizar una reunión incluso si no estaba planificada para tratar cuestiones urgentes. La Comisión completará sus procedimientos en el plazo de dos meses desde la solicitud.

15.2.4 Las actas en las que se hagan constar las principales cuestiones y posturas de las partes tratadas durante estas reuniones se redactarán en inglés (y se traducirán al español cuando así lo exija la legislación), y habrán de ser firmadas por un representante de cada parte.

16. Igualdad y no discriminación

16.1 Principio de igualdad y no discriminación.

La Compañía garantizará el respeto del principio de igualdad y no discriminación. En concreto, no se tolerará ninguna conducta que pueda conllevar discriminación por motivos de ideología, religión o creencias, pertenencia a un grupo étnico o racial, nacionalidad, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o diversidad funcional.

16.2 Plan de Igualdad.

El objetivo de este capítulo es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades como uno de los principios integradores de este Convenio. Asimismo, aborda las medidas de conciliación de la vida laboral con las necesidades personales y responsabilidades familiares, con el objetivo común de lograr que las necesidades organizativas de la Compañía sean compatibles con la vida personal de las personas trabajadoras.

Con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se redactará un Plan de Igualdad conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Comisión Negociadora del presente Convenio se compromete a crear una Comisión de Igualdad con el objetivo de supervisar el cumplimiento del Plan de Igualdad de la Compañía durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

Queda prohibida toda discriminación basada en el sexo o la edad de las personas trabajadoras en lo que respecta al salario y la contratación cuando desempeñen puestos de igual valor o igual grupo profesional, así como en lo que respecta a los ascensos, etc.

La Compañía y SEPLA tienen interés en desarrollar medidas en sus correspondientes ámbitos para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo para contribuir al pleno desarrollo de los derechos y las capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

17. Procedimiento para resolver discrepancias sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo

En lo que respecta al procedimiento para resolver de manera eficaz las discrepancias que puedan surgir por la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, de conformidad con las disposiciones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se seguirá el siguiente procedimiento:

17.1 Principios para la inaplicación.

SEPLA reconoce que el presente Convenio no podrá:

– Obstaculizar, restringir o impedir el funcionamiento eficiente de las programaciones de los vuelos de Ryanair.

– Obstaculizar, restringir o impedir la capacidad de la aerolínea de asignar servicios para ejecutar la programación de acuerdo con los contratos individuales de empleo y el Manual de Operaciones.

– Dificultar, restringir o impedir la flexibilidad de los niveles de personal necesarios para el crecimiento de la aerolínea.

17.2 Procedimiento para la no aplicación.

Cualquiera de los 3 puntos anteriores, debidamente justificados, se considerará motivo para un periodo de consulta interna de 10 días en el que SEPLA y Ryanair negociarán soluciones a los puntos mencionados.

17.3 Resolución de conflictos.

A falta de acuerdo durante el periodo de consulta establecido anteriormente, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), conforme a lo previsto en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

18. Relaciones laborales

18.1.1 SEPLA, Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas, es el sindicato de pilotos con mayor representación a nivel nacional y a nivel de empresa en Ryanair DAC para los pilotos en España.

18.1.2 Ryanair ha reconocido a SEPLA y su Sección Sindical como la representación legal del grupo del grupo de pilotos contratados por Ryanair en España.

18.1.3 La Sección Sindical de SEPLA negociará el convenio colectivo y los convenios posteriores entre Ryanair DAC y sus pilotos en España de conformidad con la normativa legal y siempre que cumpla los requisitos de legitimación contenidos en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores. Un Convenio Colectivo franja que tendrá naturaleza estatutaria.

18.1.4 Siempre que se cumplan los términos de este acuerdo y se sigan aplicando a todos los pilotos empleados directamente por Ryanair DAC con base en España, no habrá ninguna acción industrial unilateral en relación con las cuestiones cubiertas por este acuerdo.

18.1.5 Ambas partes acuerdan que la remuneración descrita en este acuerdo será el único cambio material en el salario y las asignaciones de los pilotos de España durante la duración de este acuerdo.

ANEXO 1

Escalas salariales para comandantes

1. Escalas salariales para comandantes desde la firma del Convenio

Escalas salariales 2023 y 2024

Nivel de escala	Salario base — Euros	Retribución por sectores (850 h) — Euros	Otros* — Euros	Tarifa por SBH — Euros	Total bruto anual — Euros	Incorporación y 2023	Salto 2024: Nivel aplicable a CPT <5 años antigüedad	Salto 2024: Nivel aplicable a CPT 5<10 años antigüedad	Salto 2024: Nivel aplicable a CPT >10 años antigüedad
Inicio	100.000	28.245	10.350	33,23	138.595	SCQ			
Año 1	100.000	29.245	10.350	34,41	139.595	VLC/SVQ			
Año 2	100.000	30.445	10.350	35,82	140.795		SCQ VLC SVQ		
Año 3	100.000	31.846	10.350	37,47	142.196	PMI		SCQ VLC SVQ	
Año 4	100.000	32.496	10.350	38,23	142.846	AGP	PMI		SCQ VLC SVQ
Año 5	100.000	33.29	10.350	39,21	143.679		AGP	PMI	
Año 6	100.000	34.129	10.350	40,15	144.479	GRO		AGP	PMI
Año 7	100.000	35.133	10.350	41,33	145.483	ALC & BCN*	GRO		AGP
Año 8	100.000	36.129	10.350	42,50	146.479	MAD	ALC & BCN	GRO	
Año 9	101.000	36.129	10.350	42,50	147.479		MAD	ALC & BCN	GRO
Año 10	102.000	36.129	10.350	42,50	148.479			MAD	ALC & BCN
Año 11	103.000	36.129	10.350	42,50	149.479				MAD

Se aplica a todos los comandantes contratados directamente por Ryanair en las bases españolas.

Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.

*El salario de los CPT de BCN a 850 SBH es de 145.595.

Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales.

No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.

*El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para comandantes de 6.000 anuales y los pagos por vacaciones anuales existentes (correspondientes a 29 días).

Escala salarial 2025

Nivel de escala	Salario base — Euros	Retribución por sectores (850 h) — Euros	Otros — Euros	Tarifa por SBH — Euros	Total bruto anual — Euros	2025: Nivel aplicable a CPT <5 años antigüedad	2025: Nivel aplicable a CPT 5<10 años antigüedad	2025: Nivel aplicable a CPT >10 años antigüedad
Inicio	100.000	28.246	10.350	33,23	138.596			
Año 1	100.000	29.249	10.350	34,41	139.599			
Año 2	100.000	30.447	10.350	35,82	140.797			
Año 3	102.500	31.850	10.350	37,47	144.700	SCQ VLC SVQ		
Año 4	102.500	32.496	10.350	38,23	145.346		SCQ VLC SVQ	
Año 5	102.500	33.329	10.350	39,21	146.179	PMI		SCQ VLC SVQ
Año 6	102.500	34.128	10.350	40,15	146.978	AGP	PMI	
Año 7	102.500	35.131	10.350	41,33	147.981		AGP	PMI
Año 8	102.500	36.125	10.350	42,50	148.975	GRO		AGP

Nivel de escala	Salario base — Euros	Retribución por sectores (850 h) — Euros	Otros — Euros	Tarifa por SBH — Euros	Total bruto anual — Euros	2025: Nivel aplicable a CPT <5 años antigüedad	2025: Nivel aplicable a CPT 5<10 años antigüedad	2025: Nivel aplicable a CPT >10 años antigüedad
Año 9	103.500	36.125	10.350	42,50	149.975	ALC & BCN	GRO	
Año 10	104.500	36.125	10.350	42,50	150.975	MAD	ALC & BCN	GRO
Año 11	105.500	36.125	10.350	42,50	151.975		MAD	ALC & BCN
Año 12	106.500	36.125	10.350	42,50	152.975			MAD
Año 13	107.500	36.125	10.350	42,50	153.975			

Se aplica a todos los comandantes contratados directamente por Ryanair en las bases españolas.

Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.

Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales.

No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.

* El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para comandantes de 6.000 anuales y los pagos por vacaciones anuales existentes (correspondientes a 29 días).

Escala salarial 2026

Nivel de escala	Salario base — Euros	Retribución por sectores (850 h) — Euros	Otros — Euros	Tarifa por SBH — Euros	Total bruto anual — Euros	2026: Nivel aplicable a CPT <5 años antigüedad	2026: Nivel aplicable a CPT 5<10 años antigüedad	2026: Nivel aplicable a CPT >10 años antigüedad
Inicio / Año 1	100.000	29.249	10.350	34,41	139.599			
Año 2	100.000	30.447	10.350	35,82	140.797			
Año 3	102.500	31.850	10.350	37,47	144.700			
Año 4	105.350	32.496	10.350	38,23	148.196	SCQ VLC SVQ		
Año 5	105.350	33.329	10.350	39,21	149.029		SCQ VLC SVQ	
Año 6	105.350	34.128	10.350	40,15	149.828	PMI		SCQ VLC SVQ
Año 7	105.350	35.131	10.350	41,33	150.831	AGP	PMI	
Año 8	105.350	36.125	10.350	42,50	151.825		AGP	PMI
Año 9	106.250	36.125	10.350	42,50	152.725	GRO		AGP
Año 10	107.200	36.125	10.350	42,50	153.675	ALC & BCN	GRO	
Año 11	108.150	36.125	10.350	42,50	154.625	MAD	ALC & BCN	GRO
Año 12	109.150	36.125	10.350	42,50	155.625		MAD	ALC & BCN
Año 13	110.150	36.125	10.350	42,50	156.625			MAD

Se aplica a todos los comandantes contratados directamente por Ryanair en las bases españolas.

Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.

Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales.

No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.

* El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para comandantes de 6.000 anuales y los pagos por vacaciones anuales existentes (correspondientes a 29 días).

ANEXO 2

Escalas salariales de copilotos

Escalas salariales para copilotos desde la firma del Convenio

Primer Oficial

Año	Salario base — Euros	Retribución por sectores (850 h) — Euros	Otros — Euros	Tarifa por SBH — Euros	Total bruto anual — Euros
2023	50.000	14.875	9.850	17,50	74.725
2024	51.600	14.875	9.850	17,50	76.325
2025	53.200	14.875	9.850	17,50	77.925
2026	54.800	14.875	9.850	17,50	79.525

Se aplica a todos los primeros oficiales contratados directamente por Ryanair en todas las bases españolas.

Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.

Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales.

No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.

* El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para primeros oficiales de 5.500 anuales y los pagos por vacaciones anuales existentes (correspondientes a 29 días).

Primer Oficial Junior

Salario base — Euros	Retribución por sectores (850 h) — Euros	Otros* — Euros	Tarifa por SBH — Euros	Total bruto anual — Euros
29.000	20.528	9.850	24,15	59.378

Se aplica a todos los primeros oficiales junior contratados directamente por Ryanair en todas las bases españolas.

Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.

Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales.

No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.

* El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para primeros oficiales junior de 5.500 anuales y asume 29 días de vacaciones anuales.

Segundo Oficial

Salario base — Euros	Retribución por sectores (850 h) — Euros	Otros* — Euros	Tarifa por SBH — Euros	Total bruto anual — Euros
26.000	18.063	7.240	21,25	51.303

Se aplica a todos los segundos oficiales contratados directamente por Ryanair en todas las bases españolas.

Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.

Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales.

No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.

* El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para primeros oficiales subalternos de 5.500 anuales y asume 29 días de vacaciones anuales.

ANEXO 3

Asignaciones por formación

Asignaciones por formación (por año)

Concepto salarial	Importe — Euros
SFI (<i>Synthetic Flight Instructor</i> , «Instructor de Vuelo Sintético»).	6.000
LCC (<i>Line Check Captain</i> , «Comandante de Chequeo en Línea»).	5.000
LTC (<i>Line Training Captain</i> , «Comandante de Formación en Línea»).	14.000
TRI (<i>Type Rating Instructor</i> , Instructor de Habilitación Tipo»).	5.000
TRE (<i>Type Rating Examiner</i> , «Examinador de Habilitación Tipo»).	6.500

Los formadores que dispongan de varias cualificaciones de formación de Ryanair activas recibirán cada una de las prestaciones por formación correspondientes, a excepción del suplemento anual por LCC, que está incluido en el pago correspondiente por LTC. Por ejemplo, un TRE con cualificaciones activas de TRI, LTC y LCC recibirá el siguiente pago bruto.

Tarifas diarias de formación (por día de simulador)

Concepto salarial	Importe — Euros
SFI (<i>Synthetic Flight Instructor</i> , «Instructor de Vuelo Sintético»).	89,20
TRI (<i>Type Rating Instructor</i> , «Instructor de Habilitación Tipo»).	263,50
TRE (<i>Type Rating Examiner</i> , «Examinador de Habilitación Tipo»).	263,50

Los formadores que dispongan de varias cualificaciones de formación de Ryanair activas recibirán cada una de las prestaciones por formación correspondientes, a excepción del suplemento anual por LCC, que está incluido en el pago correspondiente por LTC. Por ejemplo, un TRE con cualificaciones activas de TRI, LTC y LCC recibirá el siguiente pago bruto

Ejemplo de prestaciones por formación de TRE (por año)

Concepto salarial	Amount — Euros
LTC (<i>Line Training Captain</i>).	14.000
TRI (<i>Type Rating Instructor</i>).	5.000
TRE (<i>Type Rating Examiner</i>).	6.500
Total.	25.500