

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

6806 *Resolución de 15 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de EasyJet Airline Company Limited, Sucursal en España.*

Visto el texto del Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de la empresa easyJet Airline Company Limited, Sucursal en España, (código de convenio n.º: 90103320012019), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical del Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 15 de abril de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS EASYJET AIRLINE COMPANY LIMITED, SUCURSAL EN ESPAÑA (01/03/2018 - 28/02/2022)

Queda acordado el Convenio Laboral Colectivo adjunto (en lo sucesivo, el «Convenio») entre easyJet Airline Company Limited (sucursal en España) (en lo sucesivo, «easyJet» o «la Compañía») y el grupo de tripulantes de cabina representado por la sección sindical en la empresa del Sindicato, SITCPLA (Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas) (en lo sucesivo, «el Sindicato»), conforme a lo dispuesto en el artículo 87.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las partes han suscrito el presente Convenio voluntariamente y de buena fe después de un proceso de negociación que se inició el 27 de septiembre de 2017 y de un acuerdo previo aprobado por los miembros de la sección sindical constituidos en asambleas generales los días 29, 30 y 31 de julio y 1 de agosto de 2018.

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en cualquier base operativa o centro de trabajo existente o futuro de easyJet en España.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio vincula a easyJet y a todos los tripulantes de cabina empleados por easyJet que operan bajo un contrato de empleo español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

a) El presente Convenio será válido durante un periodo de cuatro años, desde el 1 de marzo de 2018 hasta el 28 de febrero de 2022, excepto para aquellos conceptos o materias para los cuales las partes hayan acordado una fecha alternativa indicada expresamente.

b) Una vez que caduque, el presente Convenio será prorrogable tácitamente por periodos de doce (12) meses si dentro de al menos los dos (2) meses anteriores a la fecha de su renovación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes.

c) En el caso de darse un aviso de rescisión del Convenio, y a menos que se acuerde de otro modo en el Convenio, o en el momento en que se entregue dicho aviso, las cláusulas reguladoras del Convenio seguirán en vigor hasta concluirse un convenio sustitutorio.

Artículo 4. *Principio de unidad.*

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

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

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

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

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

c) La Comisión se reunirá en un plazo de 15 días siempre que lo solicite alguno de sus miembros. Las partes acuerdan, cuando proceda, organizar una reunión en programaciones no publicadas. La Comisión deberá finalizar sus procedimientos en un plazo de dos (2) meses tras presentarse la solicitud.

d) Las actas de estas reuniones se redactarán en dos idiomas y serán firmadas por todos los asistentes. En caso de conflicto, prevalecerá la versión en español. Según corresponda, se suscribirá y registrará un anexo del Convenio para formalizar las aclaraciones o interpretaciones acordadas entre las partes. De lo contrario, las actas de la reunión final constituirán una forma de desacuerdo.

e) En el caso de que surja un desacuerdo al aplicar el capítulo 6, la Comisión Paritaria se reunirá para analizar y estudiar la situación.

Artículo 6. *Normas legales.*

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

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

Artículo 7. *Relaciones laborales.*

a) Reconocimiento de la sección sindical del SITCPLA. Las partes acuerdan la necesidad de mantener y seguir desarrollando una relación constructiva y factible a través del diálogo y la comunicación eficaces. A tal respecto, el día 29 de Octubre 2018 se suscribió un acuerdo de reconocimiento de la sección sindical entre las partes.

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

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

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

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

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

a) La primera etapa del proceso se iniciará a través de una carta formal, en la que deberán establecerse los detalles del «problema» o el «punto muerto» sobre el cual se ha iniciado el proceso. Como parte de la primera etapa, en un plazo de cinco (5) días laborables después de recibir la anterior comunicación, la compañía convocará una reunión formal a fin de intentar resolver la disputa. Esta reunión se celebrará en un plazo de ocho (8) días naturales después de recibir la comunicación, a menos que las partes acuerden otra cosa.

b) Si no se puede llegar a un acuerdo en la primera etapa, puede iniciarse formalmente la segunda etapa del proceso de resolución de disputas si las partes están de acuerdo en que esto podría ayudar a llegar a una resolución. Si se hace la reunión de la segunda etapa, deberá celebrarse en un plazo de siete (7) días naturales después de concluir la primera etapa. Para facilitar la resolución de la disputa, la segunda etapa

incluirá la asistencia de los niveles de la administración superior (director nacional, director de RI y director de operaciones).

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

Se pretende que todas las comunicaciones se intercambien entre la sección sindical y la oficina de administración de easyJet.

La sección sindical solamente iniciará la votación para la acción sindical después de la conclusión sin éxito del proceso de resolución de disputas. Cualquiera de las partes puede participar en el proceso de resolución de disputas y puede declarar la conclusión del proceso de resolución de disputas en cualquier momento.

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

CAPÍTULO 2

Condiciones generales de empleo

Artículo 8. *Salud y seguridad.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) El análisis de riesgos será llevado a cabo por el Servicio de prevención externo. El comité de salud y seguridad participará en el proceso de evaluación de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.

h) La compañía ofrece un reconocimiento médico voluntario para su tripulación, según los riesgos inherentes de su trabajo.

i) La compañía compartirá la información sobre ausencias de conformidad con el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores durante las reuniones del Comité de salud y seguridad.

Artículo 9. *Niveles mínimos de rendimiento.*

a) Los tripulantes de cabina se comprometen a cooperar con la compañía a fin de mantener sus habilidades y nivel de experiencia en línea con sus obligaciones dentro de la compañía. Aceptan realizar cualesquiera pruebas y cursos que se consideren necesarios, así como todos los controles e inspecciones requeridos.

b) easyJet acuerda proporcionar los documentos, herramientas, materiales y equipos necesarios para llevar a cabo las pruebas de formación. La tripulación de cabina tiene la responsabilidad de mantener vigente su licencia. easyJet se compromete a programar los turnos de formación recurrente a fin de respetar las fechas de vencimiento. Cualquier inquietud sobre los cronogramas debe plantearse a la administración local. Los costes de llevar a cabo los cursos de refresco (formación recurrente), como por ejemplo desplazamientos, alojamiento y la formación en sí, correrán por cuenta de la compañía.

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

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

- a. impliquen competencia desleal, según lo definido en el artículo 38;
- b. interfieran negativamente en la realización de sus actividades como tripulación de cabina en easyJet;
- c. provoquen posibles daños a la reputación de la compañía, sus clientes y proveedores;
- d. impliquen un importante riesgo de aumentar la fatiga operacional del tripulante de cabina;
- e. supongan un riesgo para la seguridad de la tripulación, los pasajeros y el equipo de la aeronave.

b) De conformidad con las políticas en vigor, hay una responsabilidad compartida para supervisar el cumplimiento de la limitación aplicable del tiempo de vuelo. Por lo tanto, cada tripulante de cabina es responsable de asegurarse de que las horas trabajadas no superen los límites aceptables. El tripulante de cabina también es responsable de organizar y utilizar sus periodos de descanso sabiamente con vistas a minimizar la fatiga. El tripulante no deberá llevar a cabo ningún servicio a bordo de una aeronave si sabe que está cansado/a o es probable que lo esté, o si no se encuentra bien y cree que la seguridad del vuelo podría verse afectada. Estas responsabilidades están sancionadas adecuadamente de conformidad con el capítulo 8 del Convenio.

Artículo 11. *Funciones de los tripulantes de cabina.*

a) Los tripulantes de cabina no se verán obligados a desempeñar funciones que no sean las mencionadas en el Manual de operaciones aplicable a menos que las partes así lo acuerden.

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

Los términos y condiciones del presente Convenio seguirán siendo aplicables para tripulantes de cabina que trabajen con un contrato español sin importar bajo qué AOC

esté operando el tripulante de cabina, y continuarán teniendo vigor tras la renovación del presente Convenio.

c) Uniforme: El uniforme de los tripulantes de cabina se suministra exclusivamente para el periodo de empleo y seguirá siendo propiedad de easyJet. Los tripulantes de cabina deben mantener el uniforme en buenas condiciones y cumplir con las normas sobre uniformes de easyJet.

Artículo 12. *Protección de datos.*

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

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

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

CAPÍTULO 3

Contratación y formación profesional

Artículo 13. *Igualdad y no discriminación.*

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

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

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

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

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

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

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

easyJet se toma muy seriamente cualquier tipo de conducta amenazante o de acoso. Se intentará resolver el asunto informalmente siempre que sea posible hacerlo. Todas las acusaciones formales acerca de una conducta amenazante o de acoso serán investigadas siguiendo el procedimiento aplicable.

Se tomarán todas las medidas adecuadas, lo cual podría incluir medidas disciplinarias de conformidad con el capítulo 8 del Convenio. El procedimiento aplicable en España se analizará con el Comité de salud y seguridad.

Artículo 14. *Derecho de trabajar en España.*

La contratación de un empleado quedará condicionada a que esté en posesión de los permisos habilitantes para trabajar en España y dentro de la Unión Europea (incluida Suiza) y de que pueda demostrar tal derecho de forma continua. Si alguna persona no tiene derecho a trabajar en España, esto determinará la anulación de la oferta de trabajo.

Los tripulantes de cabina deben tener un pasaporte en vigor, con al menos seis meses de validez, que certifique la ciudadanía de un país dentro del Espacio Económico Europeo («EEE») o Suiza; o un certificado/permiso de residencia original emitido por el servicio de Inmigración que certifique su residencia permanente dentro de un país del EEE o Suiza y que dé al tripulante de cabina el derecho de trabajar, o bien un pasaporte de un país fuera del EEE que le otorgue derecho a trabajar dentro de España y de la Unión Europea.

El empleado será apartado de cualquier tarea en caso de carencia de documentación válida. Solo en caso de negligencia o de una falta deliberada de renovación de los documentos, el empleado estará sujeto a una suspensión de empleo y sueldo, así como a otras medidas disciplinarias.

El tripulante de cabina tiene la obligación de notificar a la compañía de su dirección de residencia habitual. El tripulante de cabina acepta y se compromete a presentarse en la base de operaciones a la hora designada, sea cual fuese el tiempo y las circunstancias, excepto en caso de eventos de fuerza mayor. Para el servicio de guardia, el tripulante de cabina debe poder llegar al aeropuerto en no más de 90 minutos.

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

Artículo 15. *Actividades en la zona aérea.*

Las actividades en la zona aérea de easyJet requieren que los tripulantes de cabina cuenten con un pase de la compañía para poder acceder a las instalaciones de la zona aérea, emitido por la compañía. El no conservar un pase válido podría causar un despido disciplinario por causa justificada. El tripulante de cabina deberá notificar a easyJet en un plazo de siete (7) días de cualquier condena por un delito que le descalifique de la posesión de un pase para la zona aérea. El no hacerlo podrá considerarse como una infracción disciplinaria y se abordará de conformidad con el procedimiento disciplinario de la compañía.

En caso de reemplazo del pase, si por cualquier motivo las normativas pertinentes no permiten el reemplazo y el tripulante de cabina ya no puede llevar a cabo las actividades para las cuales haya sido contratado/a, esto podría conllevar su despido disciplinario.

Artículo 16. *Contrato de empleo.*

De conformidad con las características del servicio prestado en las compañías de este sector, el contrato de empleo podrá acordarse con una duración temporal o permanente, jornada parcial o completa, en cualquiera de las formas dispuestas por la legislación laboral española en vigor y de conformidad con las necesidades existentes y las circunstancias contempladas por la ley.

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

Artículo 17. *Periodo de prueba.*

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

- Tripulante de cabina: Seis meses.
- Sobrecargo, entrada directa: Seis meses.
- Sobrecargo, permanente: Seis meses.
- Sobrecargo por temporadas: Seis meses.

b) Durante el periodo de prueba, el tripulante recibirá evaluaciones sobre su desempeño. Durante el periodo de prueba, el empleado puede solicitar a la compañía información sobre el desarrollo del trabajo desempeño.

c) Los tripulantes de cabina trasladados no estarán sujetos a un periodo de prueba siempre y cuando sean transferidos/regresen a la misma actividad/trabajo.

d) Durante el periodo de prueba, el tripulante tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y la ocupación que desempeña.

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

f) Una vez que haya finalizado el periodo de prueba, el contrato entrará en pleno vigor y la fecha de inicio del trabajo será la misma en la que comenzó el periodo de prueba.

g) El contrato temporal estará sujeto al periodo de prueba que se concierte por escrito, siendo los términos y condiciones del periodo de prueba los mencionados anteriormente.

Artículo 18. *Formación profesional.*

a) Al incorporarse a la compañía, el tripulante de cabina asistirá al curso de formación de nuevos tripulantes de cabina, cuyo coste correrá por cuenta de easyJet.

b) Parte de los costes adicionales a la formación inicial correspondientes al desplazamiento y alojamiento serán responsabilidad del tripulante de cabina. Dicho importe, que será establecido en el contrato de trabajo, se descontará de su remuneración mensual durante un periodo de tres meses, comenzando a partir del segundo mes de empleo.

c) Durante la relación laboral, easyJet proporcionará al tripulante de cabina cursos de refresco (formación recurrente) considerados necesarios para desempeñar adecuadamente sus funciones.

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

e) Durante los cursos de refresco (formación recurrente), el tripulante de cabina recibirá solamente el salario básico y la dieta por pernocta en caso de que la formación no se lleve a cabo en la base. La dieta por pernocta no se pagará para la formación inicial.

f) A lo largo de la vigencia del contrato de empleo, y sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades inherentes del puesto de tripulante de cabina del empleado, el empleado dedicará todo el tiempo y la atención necesarios a sus actividades con easyJet, sirviendo fielmente a easyJet de conformidad con sus conocimientos y experiencia, y hará todo lo posible por promover los intereses y el desarrollo de easyJet.

Artículo 19. *Fianza.*

a) easyJet correrá con el coste de la formación profesional inicial suministrada a los tripulantes de cabina en el Curso de formación para nuevos tripulantes de cabina.

b) Durante el periodo de prueba, si la compañía pone fin al contrato, no se devolverá la fianza. Si durante el periodo de prueba el empleado pone fin al contrato por iniciativa propia, se devolverá la fianza.

c) Después de transcurrir seis meses del contrato de empleo, si la compañía pone fin al contrato siguiendo el proceso disciplinario, la fianza se devolverá comenzando por 900 €, con una reducción prorrateada durante los seis meses posteriores. Si el despido se declara como improcedente por sentencia firme de un tribunal (sin apelación), entonces se devolverá la fianza al empleado.

d) Si transcurridos seis (6) meses desde el inicio de la relación laboral, el empleado pone fin al contrato por iniciativa propia, no se devolverá la fianza.

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

Mes	Fianza	Circunstancias
Hasta el 6°	0 €	La empresa pone fin al contrato.
Hasta el 6°	900 €	El empleado pone fin al contrato.
7°	900 €	La empresa pone fin al contrato en un proceso disciplinario.
8°	750 €	
9°	600 €	
10°	450 €	
11°	300 €	
12°	150 €	

Artículo 20. *Traslados entre bases.*

a) easyJet seguirá el protocolo de traslados publicado y disponible en la intranet de la Compañía, el cual también puede suministrarse a cualquier empleado que lo solicite al equipo de administración local.

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

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

d) Todos los tripulantes de cabina a quienes les interese la lista de traslados pueden presentar la solicitud en cualquier momento.

e) Los tripulantes de cabina que soliciten un traslado se colocarán en la lista según la fecha de la solicitud.

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

g) En el caso de la apertura de una base en España, los tripulantes fijos que ya tengan base en España tendrán prioridad.

h) Todos los traslados realizados en el marco del programa de formación de idioma estarán sujetos al manual de protocolo correspondiente al país.

Artículo 21. *Jornadas a tiempo parcial voluntarias.*

a) Comenzando a partir del invierno de 2018, se introducirán en Barcelona patrones de jornada a tiempo parcial voluntarias. Esto tendrá un tope del 15 % del equivalente a tiempo completo en la temporada alta de verano según el rango y se introducirá por fases a lo largo de dos años. Si se abre una nueva base en España, la Comisión paritaria analizará la posibilidad de introducir Jornadas a tiempo parcial voluntarias.

b) Los tripulantes de cabina deberán haber trabajado al menos 12 meses continuos en la base para poder solicitar introducir Jornadas a tiempo parcial voluntarias. easyJet y el Sindicato acordarán por separado el criterio de prioridad para acceder a las posiciones de jornada parcial.

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

d) Como contraprestación por la naturaleza específica de las obligaciones de los tripulantes de cabina, los tipos de patrones de jornada parcial disponibles proporcionan cierto periodo de trabajo dentro de un ciclo de 28 días.

Puede ofrecerse trabajo a jornada parcial de forma fija o por temporada, de la siguiente forma. La base es el Patrón de variación de turnos flexibles con 117 días libres (D/O) y 30 días de vacaciones (LVE) y días libres complementarios (WDO), de conformidad con la definición del capítulo 5.

e) Patrones de jornada completa del año completo

Patrones	Días libres por bloques de trabajo	LVE	GDO
14-14	4	16	12
21-7	6	24	18

f) Patrones de jornada parcial por temporadas

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

CAPÍTULO 4

Rangos profesionales y ascensos

Artículo 22. *Rangos profesionales.*

a) Las descripciones del trabajo de los tripulantes de cabina figuran en el OMA (Manual de operaciones).

b) easyJet consultará con los representantes de los trabajadores cualquier cambio significativo de las actividades de la tripulación de cabina.

- c) Los rangos de la tripulación de cabina son los siguientes:
- Tripulante de cabina de 1.º año.
 - Tripulante de cabina.
 - Sobrecargo en periodo de prueba (primeros seis meses).
 - Sobrecargo (CM, Cabin Manager).
- d) El tripulante de cabina de 1.º año sigue en la posición durante 12 (doce) meses de servicio efectivo; al finalizar este periodo, el Tripulante de cabina de 1.º año será ascendido a Tripulante de cabina.
- e) Los tripulantes de cabina que hayan superado el proceso de selección pueden ser empleados como «Up-ranker» (en funciones) o Sobrecargo por temporada, siempre que hayan completado con éxito del curso de formación de sobrecargo, hasta que haya un puesto permanente de sobrecargo disponible. El sobrecargo por temporada es una posición temporal (hasta un máximo de seis meses por año natural/periodo de actividad). Al final de este periodo, el tripulante volverá a su rango de Tripulante de cabina (FA).
- f) El ascenso final a Sobrecargo depende de que el empleado supere un periodo de prueba que durará seis meses, empezando por la superación de un vuelo de verificación.
- g) Cualquier periodo trabajado como Sobrecargo de temporada reducirá, o incluso convalidará por completo, el periodo de prueba mencionado anteriormente. Durante ese periodo, el tripulante de cabina ocupará el cargo de: Sobrecargo en periodo de prueba. Cuando el empleado tenga un periodo de ausencia o un periodo sin retribución durante el periodo de prueba como Sobrecargo, este periodo quedará suspendido y volverá a iniciarse cuando se reincorpore al trabajo.
- h) Cuando el Sobrecargo de prueba supere este periodo de prueba, la Compañía confirmará el ascenso permanente a Sobrecargo.

Artículo 23. *Ascenso a Sobrecargo.*

- a) El ascenso a Sobrecargo queda determinado por la compañía con base en criterios objetivos y tomando en cuenta las habilidades adquiridas y experiencia, así como el desempeño del tripulante de cabina. Se indicarán los criterios en la vacante del trabajo.
- b) A fin de asegurar que los niveles de establecimiento de Sobrecargo cumplan los requisitos operativos, el ascenso a Sobrecargo podría ofrecerse provisionalmente. Este ascenso provisional también estará sujeto a un periodo de prueba de seis meses, el cual será aplicable a los seis meses iniciales como Sobrecargo provisional, incluso si no son periodos consecutivos. El tripulante de cabina regresará a sus funciones originales como Tripulante de cabina y los términos y condiciones, incluido el salario, cuando ya no haya una necesidad operativa para que opere como Sobrecargo, y aún podría ser convocado de vez en cuando para operar como «Up-ranker» en caso de necesidad operativa.
- c) El ascenso a Sobrecargo permanente depende de la finalización con éxito de un periodo de prueba de seis meses operando como sobrecargo. Durante el periodo de prueba, el tripulante de cabina se denomina Sobrecargo en periodo de prueba. El no hacerlo causará la eliminación de la función de Sobrecargo en periodo de prueba y el regreso a la función y banda salarial anterior como tripulante de cabina.
- d) En caso de cualquier ausencia del trabajo (justificada o no justificada), el periodo de prueba podría ampliarse.
- e) Ahí donde sea posible, la Compañía preferirá los ascensos internos al puesto de Sobrecargo, cumpliendo con el protocolo de Sobrecargo y up ranker, detallado en el Manual de protocolo de los servicios de cabina, por lo que los sobrecargos de entrada directa serán contratados solamente cuando las opciones internas para suplir las vacantes de Sobrecargo dentro de los plazos requeridos hayan sido exploradas. easyJet informará al Sindicato con antelación si se producen estas situaciones.

f) Los Sobrecargos operarán ocasionalmente como Tripulantes de cabina en caso de necesidad operativa, pero conservarán todos los términos y condiciones de Sobrecargo.

Artículo 24. *Responsabilidades adicionales.*

a) Los Tripulantes de cabina podrían ser seleccionados de entre la comunidad de tripulantes de cabina para llevar a cabo responsabilidades adicionales provisionalmente siempre y cuando ambas partes así lo acuerden.

b) Cualquiera de las responsabilidades adicionales acordadas no se considera como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

c) Las responsabilidades adicionales pueden ser, entre otras, CPM up-ranker, CCLT y CM Up ranker, según se detalla a continuación.

d) Las responsabilidades adicionales podrían eliminarse con preaviso escrito de 30 días, por motivos técnicos, organizativos, productivos o económicos, o cuando, después de las reuniones de revisión, la evaluación del desempeño acerca de estas responsabilidades adicionales resulte no ser positiva, o en caso de cualquier acción castigable con una sanción disciplinaria.

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

f) Sobrecargo en funciones (CM Up ranker): Podría ser necesario que los tripulantes de cabina que completen con éxito la selección y el curso de formación de Sobrecargo asuman este cargo de forma provisional cuando lo solicite la compañía, hasta que haya un puesto permanente de Sobrecargo. Después de completar la formación de Sobrecargo, los que operan en funciones solamente operarán vuelos o serán llamados a operar como Sobrecargo en caso de necesidad operativa.

g) Adjunto, en funciones, al jefe de base y rendimiento de la base (CPM Up ranker): La compañía podría seleccionar a uno o más Sobrecargos en cada base para llevar a cabo las funciones de Encargado del rendimiento de la base además de sus funciones principales como Sobrecargo.

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

CAPÍTULO 5

Organización del tiempo de trabajo

Artículo 25. *Patrón de trabajo.*

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

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

Artículo 26. *Foro de programaciones.*

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

El foro de asignación de turnos revisará regularmente los datos de asignación de turnos, niveles de establecimiento de la tripulación, utilización de tripulantes en funciones («up-rankers») y otros datos pertinentes.

Habrá un (1) tripulante de cabina de easyJet de cada centro de trabajo nombrado por easyJet en el foro de asignación de turnos representando a la tripulación de cabina basada en los centros de trabajo.

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

Artículo 27. *Vacaciones anuales (LVE).*

a) A partir del 1 de abril de 2018, el derecho vacaciones anuales de la tripulación de cabina empleada en España es de 30 días naturales por año de trabajo, prorrateados según corresponda.

b) El periodo de referencia del periodo anual de vacaciones durante el cual se generan y se disfrutan los días de vacaciones comienza el 1 de abril y finaliza el 31 de marzo del año siguiente.

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

d) Los días de vacaciones pueden disfrutarse en cualquier momento durante el periodo de referencia con sujeción a la solicitud inicial de permiso anual y los cambios de la fase abierta de conformidad con el protocolo de permiso disponible en el portal online de la tripulación. Puede haber excepciones en las bases de temporada donde easyJet asigna cierta proporción del derecho de permiso de conformidad con el protocolo de permisos.

e) Para cada día de vacaciones disfrutado, los tripulantes de cabina tendrán derecho al 100 % del salario básico y a un pago equivalente a 2,5 sectores nominales de cada uno de estos días. Esto tiene por objeto compensar a los tripulantes de cabina por la pérdida de paga variable, incluidas las comisiones, durante el periodo de permiso.

f) Los derechos de permiso anual se prorratean al número entero más cercano para todos los empleados de jornada parcial y cualquier tripulante que se incorpore o abandone durante el año del permiso.

g) Si el tripulante retira una solicitud de vacaciones efectuada, easyJet no reasignará esos días. Será responsabilidad del tripulante administrar sus días de vacaciones según la disponibilidad dentro de la base y el rango.

h) El no reservar todos los días de vacaciones dentro de los periodos comunicados dará como resultado la asignación de esos días por parte de easyJet según lo que más le convenga.

i) Los 30 días son auto reservables a lo largo del período de referencia (LVE) y días libres complementarios (WDO) de conformidad con las condiciones aplicables. Para las bases por temporadas, la compañía puede asignar una porción de vacaciones de conformidad con el protocolo de permisos establecido.

j) Si un empleado abandona la compañía por cualquier motivo, habiendo tomado más días de vacaciones anuales que los que le correspondían por el tiempo trabajado durante el periodo de referencia, la compañía podrá descontar de su última nómina y finiquito los días adicionales.

Nota: Como parte del acuerdo alcanzado entre las partes, junto al recibo de salarios del mes de septiembre 2018 se abonó a los empleados una compensación económica de pago de vacaciones retroactivo. Dicho abono consiste en un pago único que fue efectuado en atención a las siguientes circunstancias:

- Cualquier día de vacaciones tomado desde el inicio del contrato de trabajo español y hasta marzo de 2018, debidamente identificado en la lista con el código LVE, a razón de 0.7 sectores nominales por día;
- El importe del sector nominal fue el vigente desde el 1 de marzo de 2018;

- La categoría tenida en cuenta para el pago de los atrasos en concepto de LVE fue la vigente a 1 de septiembre de 2018;
- El pago fue efectuado en la hoja de salario de la tripulación de cabina con el código «Ajuste de LVE».

Artículo 28. *Días libres garantizados (GDO, Guaranteed Days Off).*

Los tripulantes de cabina pueden seleccionar hasta 24 días libres garantizados por año natural, prorrateados según proceda, como parte de los días libres a los que tienen derecho.

Los tripulantes de cabina pueden seleccionar días libres garantizados a través de un sistema online facilitado por easyJet.

Los días libres garantizados solamente son aplicables a tripulantes de cabina en patrones de asignación de turnos variable y flexible. Las reglas están disponibles en el protocolo de permisos disponible en el portal online de la tripulación.

Artículo 29. *Días libres contiguos a las vacaciones (WDO, Wrap Days Off).*

Como parte del cómputo de días libres, para cada bloque de vacaciones, se añadirán tantos días libres contiguos como se establece en la siguiente tabla, antes y después del bloque, bajo en el patrón de asignación de turnos variable de conformidad con el protocolo de la compañía.

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

Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

a) Hay algunas circunstancias en las que los empleados tienen derecho a ausentarse en el trabajo manteniendo su retribución establecida.

b) El tripulante de cabina, después de presentar la pertinente notificación y justificación, puede ausentarse del trabajo, con el único derecho a su salario básico por cualquiera de los motivos que siguen y durante el tiempo especificado.

c) En aras a la claridad, estas ausencias no atraerán ningún pago variable, a menos que se especifique en cualquiera de las situaciones que siguen:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días de trabajo consecutivos en el caso del nacimiento de un hijo. Cuatro días de trabajo consecutivos en el caso de necesidad de desplazarse a una distancia significativa.
- c. Dos días de trabajo consecutivos en el caso del fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad del matrimonio o pareja de hecho (cónyuge o hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos o cuñados de un cónyuge o el otro). Cuatro días de trabajo consecutivos en el caso de necesidad de desplazarse a una distancia significativa.
- d. Dos días de trabajo consecutivos en el caso de un accidente o una enfermedad grave que afecte a un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad del matrimonio o pareja de hecho. Las circunstancias de la gravedad deben indicarse expresamente en el registro con la correspondiente baja del médico que indique la hospitalización o intervención quirúrgica necesaria.
- e. Si un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad del matrimonio o pareja de hecho está hospitalizado o necesita una intervención quirúrgica,

el empleado puede tener derecho a hasta dos días de trabajo consecutivos, los cuales pueden ampliarse a cuatro días de trabajo consecutivos si es necesario desplazarse a otra provincia. Deberá presentar una hoja de ingreso hospitalario o certificado médico que demuestre que el paciente está hospitalizado o, en caso de intervención quirúrgica, aun si es sin hospitalización, el hecho de que precisa reposo domiciliario debe reflejarse en el certificado médico.

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

g. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogida, de acuerdo con el artículo 45.1 (d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a tomar un total de quince días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiple. Quien ejerce este derecho, por su voluntad, expresado formalmente antes del momento de la reincorporación después del periodo de maternidad, que tendrá lugar a continuación de los periodos de maternidad o paternidad. Este permiso constituye el derecho individual de trabajadores, hombres o mujeres, pero solamente puede ser ejercido por uno de los padres si ambos trabajan. En el caso de hijos que, por nacimiento prematuro o, por cualquier motivo, deben permanecer ingresados después del nacimiento, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante días completos, durante todo el periodo de hospitalización. Después del nacimiento, el tripulante deberá proporcionar la hoja de ingreso en el hospital o certificado médico que indique que el niño es prematuro y está hospitalizado.

h. Un día de trabajo por traslado del domicilio habitual del empleado.

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

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

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

l. Para elecciones, lo cual atraerá el pago variable de conformidad con el anexo de pagos, lo cual se implementará de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO 6

Excedencias y reducciones de jornada

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

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo (2.º) grado de consanguinidad o afinidad del matrimonio o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

c) Dada la característica especial de prestar servicios como tripulante de cabina, la reducción solamente puede hacerse para jornadas laborales completas y no horas durante las jornadas laborales. Se creará una comisión paritaria para asegurar la implementación correcta de la reducción y promover cambios, si es necesario.

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

e) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, las características especiales de la prestación del servicio de tripulación de cabina, y el hecho de que la reducción de la jornada laboral se llevará a cabo para días completos, quien solicite este derecho deberá seguir el sistema de distribución de turnos de trabajo de la Compañía, promoviendo este uso de la jornada continua, el horario flexible u otras

formas de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre su derecho y la mejora de la productividad de la compañía.

f) El empleado deberá preavisar a la Compañía por escrito con una antelación de al menos cuarenta y cinco (45) días naturales de la fecha de inicio y finalización de la reducción de la jornada laboral, aunque la Compañía puede considerar periodos más breves cuando sea aconsejable debido a circunstancias especiales de cada caso. En caso de por no poder establecerse una fecha de finalización, la compañía deberá recibir un preaviso de cuarenta y cinco (45) días naturales antes de la finalización.

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

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

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

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

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

Artículo 32. *Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

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

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

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

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

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

una mayor compatibilidad entre su derecho y la mejora de la productividad de la compañía.

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

La reducción se extenderá por el mismo periodo durante el que las circunstancias que den lugar a tal reducción de la jornada laboral estén presentes, y se extinguirá cuando, después de un informe del servicio público de salud u órgano de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del niño o del menor objeto del cuidado de crianza o guarda para fines de adopción del beneficiario; cuando el menor cumpla 18 años; por la propia voluntad del trabajador solicitante comunicada a la Compañía con al menos quince (15) días de antelación; o debido al fallecimiento del menor o del beneficiario de la prestación.

Esta reducción del periodo de trabajo debe cumplir los requisitos indicados en el artículo 30 (g).

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

Artículo 33. *Reducción del tiempo de trabajo debido a violencia de género o terrorismo.*

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

b) Dadas las características especiales de la prestación de servicios de tripulación de cabina, esta reducción de horas de trabajo deberá llevarse a cabo para días completos de la prestación del trabajo y no para horas, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 30 (g).

c) Para los efectos de esta cláusula, los tripulantes se comunicarán con la administración local, quien presentará una solicitud personalizada mediante el portal online con los detalles y el plan de reducción propuesto.

Artículo 34. *Excedencia forzosa.*

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

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

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

c) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, la compañía puede colocar al empleado en situación de excedencia forzosa cuando el

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

Artículo 35. *Trabajadores excedentes por cuidado de familiares (Excedencia para cuidado familiar).*

a) Quien la necesite y lo justifique, puede solicitar una excedencia para asistir al cuidado de un familiar de hasta segundo (2.º) grado por consanguinidad o afinidad, quien, debido a su edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, siempre y cuando no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) La necesidad de cuidar a un nuevo hijo le dará derecho a un nuevo periodo de excedencia, por lo que el principio de esta finalizará la que viene disfrutando.

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

f) El tripulante de cabina deberá llevar a cabo la nueva formación necesaria para alcanzar la plena cualificación para sus funciones.

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

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

Artículo 37. *Excedencia voluntaria (excedencia por voluntad del trabajador).*

a) Los tripulantes de cabina pueden disfrutar de una excedencia voluntaria, por un periodo de no menos de cuatro (4) meses y no más de cinco (5) años, por cualquier motivo siempre y cuando no implique competencia desleal, según lo dispuesto en el art. 38; y sin derecho de reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a. Tener al menos un (1) año de antigüedad en la compañía.
- b. Cualquier traslado voluntario a bases españolas debe cumplir con el periodo de trabajo de seis meses antes de solicitar una excedencia voluntaria.
- c. Que, si procede, hayan transcurrido más de cuatro (4) años desde el final de la excedencia voluntaria anterior.

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

c) El empleado notificará a la Compañía por escrito con tanta antelación como sea posible de las fechas de inicio y finalización de la excedencia voluntaria, siempre cumpliendo con el mínimo de 45 días naturales de preaviso. Debido a circunstancias excepcionales y justificadas, la compañía podría acordar reducir el periodo de preaviso.

d) En tal caso, la solicitud de prórroga deberá hacerse dos (2) meses antes de la fecha de finalización indicada en la solicitud inicial. La duración de cada prórroga será por un periodo no inferior a cuatro (4) meses y no superior a cinco (5) años en el cómputo total.

e) Asimismo, deberá notificarse por escrito con cuarenta y cinco (45) días de antelación de la solicitud de reincorporación.

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

Artículo 38. *Competencia desleal.*

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

Se define como competidor de easyJet una aerolínea que opere en vuelos de corta y media distancia dentro del perímetro de la red comercial de easyJet. El solicitante deberá comunicar el motivo de su solicitud y, a continuación, formalizar con easyJet el contrato correspondiente de competencia desleal antes de que se le conceda la excedencia. La falta de veracidad en la causa expuesta se considerará como un incumplimiento por parte del empleado y una infracción muy grave de conformidad con el Capítulo disciplinario.

La Comisión paritaria supervisará y actualizará la lista de actividades que implican competencia con la Compañía, acordada inicialmente durante la negociación del Convenio y disponible en la intranet de empleados.

CAPÍTULO 7

Remuneración y prestaciones

Artículo 39. *Percepción salarial.*

- a) El salario será pagado mensualmente antes del último día de trabajo del mes.
- b) Los demás pagos relacionados con los servicios de vuelo o en tierra (como por ejemplo sector, dieta por pernocta, posicionamiento, imaginaria, días de oficina, etc.), así como las comisiones, se pagan con un mes de retraso.
- c) Los importes indicados son en bruto. Los Tripulantes de cabina no cobrarán el salario con respecto a ningún periodo de ausencia no autorizada y, si se produce tal ausencia, se ajustará el salario de forma correspondiente.
- d) Se descontará del salario cualquier periodo en que el Tripulante de cabina no pueda desempeñar sus funciones como resultado de no solicitar a tiempo un pase para la zona de operaciones, así como cualquier documento obligatorio necesario para desempeñar sus funciones de Tripulante de cabina.

Artículo 40. *Salario anual básico.*

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

Nota 1: El salario básico aplicable (a partir del 1 de marzo de 2018) antes de firmar el Convenio ha aumentado en un 2,2 % para constituir a partir de ahora el nuevo salario básico consolidado de referencia, incluida la remuneración económica por el trabajo realizado durante el horario nocturno.

Nota 2: El aumento mencionado en la Nota 1 se abonará a través de un pago compensatorio en la nómina del Diciembre 2018 de acuerdo con el grupo profesional al que pertenezca el trabajador a 1 de Octubre 2018, del siguiente modo: Tripulante de cabina en periodo de prueba (166.16 €), Tripulante de cabina (184.62 €), Sobrecargo en periodo de prueba (220.16 €), Sobrecargo (244.62 €). Esta compensación se percibirá de forma prorrateada para los siguientes grupos: periodo sabático, baja por maternidad/paternidad (PALV), contratos a tiempo parcial y enfermedad de larga duración (+28 días).

Artículo 41. *Dietas.*

- a) Una dieta es un importe pagado por día cuando el tripulante debe trabajar provisionalmente lejos de su base para asuntos de empresa, como por ejemplo servicios de vuelo.
- b) Los tripulantes de cabina tendrán derecho a percibir la correspondiente dieta por cada día de servicio de vuelo realizado. El servicio de vuelo determinará el importe de la dieta que tendrá derecho a percibir el Tripulante de cabina.
- c) El importe de las dietas pagadas por los servicios de vuelo se basa en el número y tipo de vuelo (vuelos cortos, medios, de larga duración y vuelos extralargos), como se detalla en la tabla que sigue:

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

d) El régimen fiscal de aplicación a los importes en concepto dieta será el definido por la legislación española, es decir, con respecto a la definición de la parte exenta de tributación. La parte imponible está sujeta a lo previsto para retenciones y cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 42. *Imaginaria en el aeropuerto.*

Quando tengan imaginaria en aeropuerto, los Tripulantes de cabina deben estar disponibles en el aeropuerto y asegurarse de estar localizables en todo momento, por teléfono fijo o móvil.

Quando tengan imaginaria en aeropuerto, los tripulantes de cabina tienen derecho a ser retribuidos de conformidad con el anexo de pagos.

Artículo 43. *Imaginaria.*

Quando reciba una llamada estando de guardia, el tripulante de cabina debe presentarse a trabajar tan pronto como sea posible, en el tiempo máximo de noventa minutos tras ser contactado.

Los tripulantes de cabina no tendrán derecho a ningún pago variable cuando estén de guardia, aparte de los sectores de vuelo efectuados.

Artículo 44. *Posicionamiento.*

Los vuelos de posicionamiento están definidos en el Manual de operaciones. El tripulante de cabina percibirá dicha remuneración de conformidad con el anexo de pagos.

Artículo 45. *Días de oficina.*

Deberá efectuarse un pago de día de oficina por cada día en que el tripulante de cabina deba desempeñar funciones de oficina (por un mínimo de cuatro horas) a menos que existan otras disposiciones. Su abono se percibirá de conformidad con el anexo de pagos.

Artículo 46. *Pernocta.*

En caso de una estancia nocturna fuera de la base, los tripulantes de cabina recibirán una retribución en concepto de pernocta de conformidad con el anexo de pagos. No está previsto su abono durante el periodo de formación inicial.

Artículo 47. *Idioma.*

a) El pago por idiomas se efectúa en 12 mensualidades a quienes hablen con fluidez uno o más idiomas reconocidos por easyJet (entiéndase el idioma de uno de los países donde opere EasyJet).

- b) El pago de la retribución por idiomas está sujeto a una prueba de idioma si no se trata de la lengua nativa del Tripulante de cabina.
- c) El importe de la retribución dependerá del número de idiomas reconocidos que dominen además de inglés y español, de conformidad con el anexo de pagos.
- d) Los idiomas se exhibirán en las insignias de la tripulación de cabina.
- e) Las insignias de los tripulantes podrían exhibir adicionalmente idiomas cooficiales de España, cuyo conocimiento no genera ningún pago adicional.
- f) La Compañía garantiza que pagará la retribución cuando el tripulante de cabina supere el examen de idioma extranjero al nivel requerido.
- g) La Compañía tiene derecho a efectuar pruebas periódicas del dominio del idioma, a fin de verificar el correcto abono de la percepción salarial.
- h) La Compañía, según su propio criterio, podrá aprobar el traslado del tripulante de cabina con conocimiento del idioma español a una base española mediante el programa «language alleviation». El conjunto de normas para el protocolo del idioma está publicado en el Manual del protocolo de la tripulación de cabina.

Artículo 48. *Comisión por ventas a bordo.*

- a) Los tripulantes de cabina perciben una comisión por las ventas efectuadas a bordo de los vuelos.
- b) El importe de estas comisiones varía según el tipo de producto y las promociones.
- c) Para el servicio de comida y las ventas de la tienda de regalos, la comisión es del 10 % de las ventas a bordo, lo cual se divide entre todos los tripulantes de cabina que operan el vuelo.
- d) La comisión para la venta de entradas en tierra y otros productos se fija periódicamente según los acuerdos comerciales en vigor. Estos pagos no están garantizados y dependen de los contratos que la Compañía tenga en vigor con terceros.
- e) Cuando sea evidente que hay discrepancias entre el importe en caja y los recibos, la Compañía podría realizar un descuento de las comisiones después de una investigación completa con todas las partes involucradas, incluidos los representantes de los trabajadores.
- f) Con efectos de la firma del convenio, la tripulación de cabina también tiene derecho a un pago del 5 % sobre los productos de cortesía a pasajeros durante los servicios complementarios motivados por retrasos.

Artículo 49. *Responsabilidades adicionales.*

- a) Sobrecargo en funciones (CM Up-Ranker): Solamente durante el periodo de subida provisional de categoría, los tripulantes de cabina (FA) cualificados para operar como «Sobrecargo en funciones» (Cabin Manager Up-Ranker) recibirán un pago de conformidad con el anexo de pagos y aplicando los términos y condiciones descritos en el artículo 24 para cada sector operado como «up-ranker».
- b) Supervisor de TCP (CCLT): Cada sector operado como CCLT generará un pago de conformidad con el anexo de pagos.
- c) Adjunto, en funciones, al jefe de la base y rendimiento de la base (CPM Up-ranker): Cada servicio de oficina trabajado como «CPM Up-ranker» generará un pago de conformidad con el anexo de pagos.

Artículo 50. *Subsidio por enfermedad.*

- a) Los Tripulantes de cabina cobrarán un complemento a la prestación de la Seguridad Social de la siguiente forma:

Enfermedad que no sea profesional:

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

Por enfermedad/accidente profesional:

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

b) Para el cálculo del promedio de la paga variable se considerará el promedio de todas las pagas variables percibidas por el tripulante de cabina durante los últimos 12 meses de trabajo.

c) El promedio individual de la paga variable se calculará una vez que el empleado haya completado seis meses enteros de trabajo. Se utilizará el promedio base por rango si el empleado no ha completado seis meses de trabajo.

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

e) Si el empleado no cumple con el período de carencia legalmente establecido para el subsidio de incapacidad temporal, easyJet solamente pagará el complemento por enfermedad acordado anteriormente. En el caso en que el empleado proceda de otra base de easyJet (transfer), la compañía asumirá el pago completo por enfermedad (prestación más complemento).

f) Los términos y condiciones del anterior pago por enfermedad están sujetos a la presentación de una baja del médico de la Seguridad Social a partir del primer día en caso de una enfermedad que no sea profesional.

Artículo 51. *Complemento paternidad / maternidad.*

Los tripulantes de cabina cobrarán un complemento a la prestación de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, adopción y lactancia de conformidad con el anexo de pagos.

Para el cálculo del promedio de la paga variable se considerará el promedio de todas las pagas variables percibidas por el tripulante de cabina durante los últimos 12 meses de trabajo, como se expone en el artículo 50.

Artículo 52. *Prestaciones flexibles.*

Los Tripulantes de cabina tendrán derecho a una asignación de prestaciones con una cantidad fija anual para permitirles recibir una variedad de prestaciones invertidas en una plataforma conforme a lo descrito en las tablas que siguen:

Rango	Importe
CM	300 €
FA	300 €

El importe se basará en el rango del tripulante de cabina el día 1 de marzo de cada año, prorrateado según corresponda por contrato.

Nota: Los tripulantes de cabina que hayan sido contratados antes de la firma del Convenio tendrán que aceptarlo en un plazo de 45 días tras recibir de la Compañía una presentación de la plataforma de prestaciones flexibles, o de lo contrario seguirán cobrando el importe anual al que tienen derecho como parte de su salario.

Artículo 53. Trabajo en un día libre.

Si se produce un cambio en el día de operación y un Tripulante de cabina debe trabajar después de la medianoche, entrando en un día libre previsto, no se le devolverá el día libre, sino que se indemnizará al Tripulante de cabina mediante un pago de 100 € para Sobrecargos y 80 € para Auxiliares de vuelo.

Artículo 54. Gastos profesionales.

Para poder obtener un reembolso, deberá documentarse suficientemente cada gasto y autorizarlo la gestión de la base, aunque solamente se podrán reembolsar los gastos asociados con la función y las actividades del tripulante de cabina de conformidad con la tabla de gastos disponible en el portal de intranet de la tripulación.

Artículo 55. Aparcamiento de vehículos.

Se proporcionará acceso a los aparcamientos de vehículos para el personal de forma gratuita. Todo aparcamiento se proporcionará de forma extracontractual, y podrá retirarse en cualquier momento. Si se produce cualquier cambio en las condiciones del aparcamiento, easyJet colaborará con el representante de los trabajadores a fin de proporcionar una solución alternativa.

Artículo 56. Complemento por modificación de servicio.

Con efectos de la firma del convenio, los tripulantes de cabina tendrán derecho a reclamar un pago por modificaciones de 119 minutos o más en el servicio programado como consecuencia de modificaciones en el día de operación. El pago se generará cuando haya una variación de más de dos horas antes o después en comparación al servicio programado para el día (colocación de calzos más treinta (30) minutos).

Un Tripulante de cabina que haya sido llamado de cualquier tipo de imaginaria o que tenga cualquier código de funciones o ausencia de LATE, NSO, RCON, UNCT, DECL, RFSD en la programación del día en cuestión no tendrá derecho al pago.

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

Podrá reclamarse el pago descrito en el anexo de pagos siguiendo el protocolo disponible en la intranet de la compañía.

CAPÍTULO 8

Régimen disciplinario

Artículo 57. *Principios para las denuncias.*

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

b) Para infracciones graves y muy graves: El trabajador tendrá derecho a que otro empleado o representante de los trabajadores esté presente durante el proceso de audiencia. Si la persona seleccionada por el trabajador para asistirle en la audiencia anterior no es empleado de su base, el trabajador acarreará con los gastos de su desplazamiento. En el caso de que asista a la reunión un representante de los trabajadores, el tiempo invertido se imputará a sus horas sindicales.

c) Para infracciones graves y muy graves: La compañía se reserva el derecho de oponerse a la asistencia del empleado o representante que acompaña al empleado si esta persona está implicada en el asunto, en cuyo caso se sugerirá al empleado que designe libremente a otra persona en un plazo de 24 horas.

Artículo 58. *Proceso disciplinario.*

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

2. Las faltas leves son:

a) Incumplimiento de la notificación de ausencias y no remitir la ausencia en un plazo de tres días correspondiente a las ausencias del trabajo justificadas por incapacidad temporal, a menos que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

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

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

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

e) Incumplimiento de las limitaciones del aparcamiento de vehículos de conformidad con la People Handbook o Manual de intranet, disponible en las páginas de las bases.

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

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

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

i) No avisar que está enfermo en conformidad con el preaviso de noventa (90) minutos antes de la hora de despegue.

3. Las faltas graves son:

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

b) Hasta tres faltas de puntualidad si acarrea un daño grave para la compañía, o más de tres faltas de puntualidad en un mes cuando puedan afectar al cumplimiento de

los indicadores clave de rendimiento de los horarios de vuelo y la reputación de la Compañía.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) El incumplimiento de las instrucciones razonables de supervisores, directores o gerentes directos. Las instrucciones razonables son aquellas que no afecten la integridad física del empleado o de los clientes o terceros, o que no perjudiquen la reputación o los bienes de la compañía.

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

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

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

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

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

4. Las faltas muy graves son:

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

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

c) Cualquier otro acto que pueda perjudicar maliciosamente a la reputación de easyJet realizado directamente por el empleado.

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

e) Simulación de ausencias justificadas.

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

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

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

- i) Falsificación de documentos de la Compañía o documentos personales presentados a la compañía.
- j) Incumplimiento de cualquiera de las listas de normas al utilizar correo electrónico, la plataforma electrónica y aplicaciones de la compañía, o cualquier otro uso de Internet (acoso, pornografía, difamación, derechos de autor, firmar contratos y confidencialidad).
- k) Cualquier comportamiento o conducta dentro o fuera del lugar de trabajo que, si llegase al conocimiento del público, podría dañar la reputación de easyJet o sus intereses comerciales.
- l) Cualquier acto de discriminación, victimización o acoso basado en el sexo, la raza, la discapacidad, la orientación sexual o las creencias religiosas de una persona o un comportamiento no deseado.
- m) El incumplimiento de las políticas e instrucciones de salud y seguridad que ponga en peligro la seguridad propia o la seguridad de los demás.
- n) Difusión y uso incorrecto de datos personales adquiridos durante las actividades de trabajo que perjudique a la compañía y al propietario de los datos.
- o) Carencia irresponsable de tener (o de obtener adecuadamente dentro de un plazo designado) las autorizaciones normativas necesarias para ocupar un puesto de tripulante.
- p) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- q) La ausencia de dos o más días en seis meses, sin causa que lo justifique, si esto acarrea daños para la Compañía o las operaciones.
- r) La comunicación de información de la compañía referente al negocio, las políticas y todos los documentos clasificados como confidenciales, confidenciales de negocios e información sensible, cuando perjudique a la compañía.
- s) Realizar actividades voluntarias, o continuar sin autorización, llevando a cabo actividades externas a la compañía que compitan directamente con easyJet, ya sea por cuenta propia o por terceros, incluso si se ha exigido que el empleado finalice esa actividad.
- t) Incumplimiento de las medidas de seguridad, protección y aduanas adoptadas por la compañía o terceros que afecten las operaciones, siempre y cuando no se perjudique a la compañía, los empleados, terceros y los bienes de la compañía o de terceros.
- u) Crear un incidente mayor en el trabajo entre empleados, terceros o clientes.
- v) La reducción voluntaria y continua del desempeño en el trabajo, según el Manual de las normas de cabina.
- w) Una indisciplina o desobediencia grave o un incumplimiento inexcusable de órdenes y políticas del personal de la base o los directores.
- x) Cualquier violación de la legislación de aduanas considerada como violación grave o muy grave según la legislación aplicable.
- r) Cometer dos faltas graves en un periodo de seis meses.
- y) Todo comportamiento o conducta en el lugar de trabajo que no respete la privacidad y dignidad de mujeres u hombres, a través de la ofensa, física o verbal, de naturaleza sexual. Si esta conducta o comportamiento se lleva a cabo ocupando una posición prevalente o jerárquica, se considerará como circunstancia agravante de lo anterior.
- z) Simular la presencia de otro trabajador mediante la firma o firmando en su nombre o cambiando un turno sin autorización expresa de la compañía.

Artículo 59. Sanciones.

Pueden imponerse las siguientes sanciones:

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

- b) Para falta grave, suspensión del empleo y salario de tres (3) hasta quince (15) días.
- c) Para faltas muy graves, suspensión del empleo y salario desde dieciséis (16) hasta sesenta (60) días o despido.

Artículo 60. *Procedimiento de sanciones.*

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

Una vez que la compañía sea consciente de un posible incumplimiento grave o muy grave, iniciará, si lo considera adecuado, una investigación interna en la cual deberá llevar a cabo la audiencia del empleado investigado, quien puede estar acompañado de un representante de los trabajadores.

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

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

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

La compañía, después de recibir las alegaciones del empleado o de los representantes de los empleados, o después de los diez días previstos en el párrafo anterior, tendrá siete días para imponer la sanción correspondiente sobre el empleado, si lo considera adecuado.

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

Artículo 61. *Prescripción para las infracciones y los expedientes disciplinarios.*

Las faltas prescribirán:

- a) Para faltas leves, a los diez (10) días;
- b) para faltas graves, a los veinte (20) días;
- c) para faltas muy graves, a los sesenta (60) días a partir de la fecha en la cual la compañía las haya detectado.

Y, en cualquier caso, seis (6) meses después de cometerse.

El expediente disciplinario dejará de considerarse para fines de reincidencia simplemente con el paso del tiempo sin una nueva sanción, después de seis meses.

ANEXO 1

Definiciones

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

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

contenido del presente anexo y el OMA, siempre prevalecerá y será determinante el OMA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Alojamiento adecuado: «Alojamiento adecuado» significa, a efectos de disponibilidad, actividad partida y descanso, una habitación individual para cada tripulante localizada en un entorno silencioso y equipada con una cama, con suficiente ventilación, con un dispositivo para regular la temperatura y la intensidad de luz y acceso a comida y bebida.

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

Semana: Un periodo de siete días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO 2

Anexo de pagos

Elemento	A partir del 1 de marzo de 2018	A partir del 1 de marzo de 2019	A partir del 1 de marzo de 2020	A partir del 1 de marzo de 2021
1. Salario anual básico:				
Tripulante de cabina Primer Año ⁽¹⁾	9 380,21 €	9 661,61 €	9 951,46 €	10 259,95 €
Tripulante de cabina	10 422,45 €	10 735,12 €	11 057,18 €	11 399,95 €
Sobrecargo Primer Año ⁽²⁾	12 429,00 €	12 801,87 €	13 185,93 €	13 594,69 €
Sobrecargo	13 810,01 €	14 224,31 €	14 651,03 €	15 105,22 €
2. Paga de vacaciones: Suplemento de paga de vacaciones del salario básico de 2,5 sectores nominales por día de permiso. A continuación se detalla el pago anual para un empleado a tiempo completo/año en torno a la base.				
Tripulante de cabina Primer Año ¹	1 866,71 €	1 885,37 €	1 904,23 €	1 923,27 €
Tripulante de cabina	1 866,71 €	1 885,37 €	1 904,23 €	1 923,27 €
Sobrecargo Primer Año ²	2 428,92 €	2 453,21 €	2 477,74 €	2 502,52 €
Sobrecargo	2 428,92 €	2 453,21 €	2 477,74 €	2 502,52 €
3. Paga anual fija combinada (Salario básico + Suplemento de la paga de vacaciones)/empleado de jornada completa/año en torno a la base:				
Tripulante de cabina Primer Año ¹	11 246,91 €	11 546,98 €	11 855,69 €	12 183,22 €
Tripulante de cabina	12 289,16 €	12 620,50 €	12 961,40 €	13 323,22 €
Sobrecargo Primer Año ²	14 857,93 €	15 255,08 €	15 663,67 €	16 097,21 €
Sobrecargo	16 238,93 €	16 677,52 €	17 128,78 €	17 607,74 €
4. Sector nominal:				
Tripulante de cabina	24,89 €	25,14 €	25,39 €	25,64 €
Sobrecargo	32,39 €	32,71 €	33,04 €	33,37 €

(1) 12 primeros meses desde la fecha de inicio en easyJet.

(2) 12 primeros meses desde la fecha de inicio en easyJet / promoción.

5. Pernocta: 35 €.

6. Posicionamiento: 1 sector nominal por servicio de posicionamiento

7. Servicios de oficina o RCMT (selección):

4 horas: 1,25 sectores nominales.

8 horas: 2,5 sectores nominales

8. Asignación por idiomas:

3.º idioma: 250 € al año.

4.º idioma: 50 € al año por idioma adicional (aparte del español y el inglés).

9. Trabajar entrando en un día libre:

Tripulante de cabina: 80 €.

Sobrecargo: 100 €.

10. Complemento por modificación de servicios:

Tripulación de cabina: 18 €.
Sobrecargo: 23 €.

11. Sobrecargo en funciones (CM Up-Ranker): 15 € de conformidad con las condiciones aplicables del contrato.

12. Supervisor de TCP (CCLT): 15 € por sector de formación de línea.

13. Adjunto, en funciones, de jefe de base y de rendimiento de la base (CPM Up-ranker): 3 sectores nominales (tarifa de sobrecargo) por día de oficina.

14. Imaginaria en aeropuerto.

Todos los rangos	Duración	Pago
	00'00-3'59 horas.	Solo los sectores volados.
Si se le requiere para un servicio.	+ 4'00 horas.	1 sector nominal + los sectores volados.
Si no se le requiere para un servicio.	00'00-06'59 horas.	1 sector nominal.
	+ 07'00 horas.	2 sectores nominales.

15. Complemento por incapacidad temporal por enfermedad común y profesional: Según artículo 50 del presente Convenio colectivo.

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

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