

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 1054** *Resolución de 7 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ryanair DAC en España, para el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de Ryanair DAC en España para el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros (código de Convenio núm. 90105070012026), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la Sección sindical de CC. OO., en representación de los trabajadores afectados, y ha sido finalmente subsanado mediante acta de 17 de diciembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 7 de enero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE RYANAIR DAC EN ESPAÑA PARA EL COLECTIVO DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

El presente Convenio colectivo (en lo sucesivo, el «CC» o el «Convenio») se acuerda entre Ryanair DAC Oficina Representación en España (en lo sucesivo, «Ryanair DAC» o la «Compañía»), en representación propia, y la mayoría de la Comisión Negociadora (CC. OO.), en representación de los trabajadores correspondientes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 87.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ryanair DAC y los sindicatos, a quienes en lo sucesivo se hará referencia de manera conjunta como «las partes», se reconocen recíprocamente legitimidad para negociar y formalizar el presente Convenio colectivo estatutario.

1. Definiciones

- 1.1 «Empleado» se refiere a un empleado de Ryanair DAC con una base en España.
- 1.2 «Salario base» significa el salario base bruto que se especifica con una cantidad anual y se paga en 12 mensualidades iguales.
- 1.3 «Retribución por sectores» se referirá a una remuneración por productividad (incluidas las dietas de viaje) que se calcula por bloque de hora de vuelo programada y volada (SBH) y se abona mensualmente a mes vencido.

1.4 «Tripulante de Cabina o TCP» se referirá a los tripulantes de cabina contratados directamente por Ryanair DAC cuya base de operaciones sea cualquiera de las bases presentes o futuras de Ryanair DAC en España.

1.5 «SBH» u hora bloque programada se referirá a los bloques de horas de vuelo programadas y voladas. Se trata de la duración prevista (programada) del vuelo, tal y como figura en la programación publicada de la tripulación de cabina y que la tripulación ha volado realmente.

1.6 «Exclusividad» Para que un tripulante de cabina pueda desempeñar ninguna otra actividad laboral necesitará autorización previa por escrito de la Compañía. Ryanair valorará cualquier solicitud por parte de los tripulantes para llevar a cabo trabajos adicionales fuera de Ryanair. Ryanair no rechazará de manera injustificada las autorizaciones de empleo secundario, siempre que se asegure que este empleo adicional no cree ningún conflicto de intereses ni afecte a la capacidad de operar con respecto a las limitaciones de tiempo de vuelo (FTL) de la EASA (Agencia Europea de Seguridad Aérea) para Ryanair.

2. Ámbito territorial y personal

2.1 Este Convenio cubre a todos los Tripulantes de Cabina de Ryanair DAC en España.

2.2 Este acuerdo no cubrirá a los Pilotos que están bajo su propio Convenio colectivo, a saber, el Convenio colectivo de Pilotos de Ryanair DAC en España (código 90104300012023).

2.3 Asimismo, el presente Convenio aplica a todos los tipos/variantes de aeronave, incluidos el Boeing 737-800, MAX-200, MAX-10 y cualquier otro tipo o variante que pueda introducirse en el futuro.

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

2.5 El ámbito territorial del presente Convenio incluye todas las bases de aeronaves de Ryanair DAC en España, así como tripulantes de cabina en «secondments» (desplazamientos voluntarios) fuera de España con un contrato español.

3. Ámbito temporal

3.1 El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma en su versión en inglés y en español (con la excepción de dichas partes en que una fecha de comienzo distinta sea acordada) y permanecerá vigente hasta el 31 de marzo de 2030.

3.2 Las partes acuerdan comenzar las negociaciones de un nuevo Convenio a más tardar el 1 de septiembre de 2029. Por tanto, el presente Convenio se considerará denunciado automáticamente el 1 de septiembre de 2029.

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

3.4 El contenido del presente Convenio permanecerá en vigor hasta que sea sustituido por otro convenio, con la excepción de aquellas disposiciones para las que se acuerde una fecha de vencimiento distinta (especialmente, la cláusula 7.1.1 relativa a la programación).

3.5 El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el caso de que cualquier cláusula, sección o disposición de este Convenio colectivo sea modificada, anulada, declarada nula o quede sin efecto por una resolución judicial o administrativa firme, o por cualquier otra razón legal, la Comisión Negociadora deberá decidir, en el menor plazo posible, si dicha modificación o modificaciones requieren una revisión de las concesiones recíprocas realizadas por las partes, y modificar o sustituir la redacción afectada del Convenio colectivo en consecuencia, con el fin de proteger la integridad del acuerdo.

4. Legislación y jurisdicción

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

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

5. Salario

5.1 Nueva estructura salarial: La nueva estructura salarial se adjunta como anexo I y es aplicable a partir de la fecha de la firma del Convenio colectivo, proporcionando incrementos en el salario global y en el salario base. Estos nuevos incrementos salariales y retributivos sustituyen al antiguo bonus de productividad que expiró el 31 de marzo de 2021.

5.2 Salario base: El salario base será el que figura en el anexo I y los importes anuales que figuran en el mismo incluyen el prorrato de las pagas extraordinarias.

5.3 Pago por sector: Las tablas salariales según el anexo I incluyen el pago por SBH (horas bloque programadas), con tarifas diferentes para las diferentes categorías y niveles salariales. SBH» significa «*Scheduled Block Hours flown*» (horas de vuelo programadas), es decir, la duración de vuelo prevista (programada) tal y como se establece en el *roster* publicado del tripulante de cabina y que luego ha volado realmente.

Este pago SBH o retribución por sectores tiene dos objetivos: (1) compensar los gastos de viaje sin pernoctaciones, en que pueda incurrir el tripulante de cabina durante sus tareas, y (2) complementar los elementos salariales de los tripulantes de cabina con un pago de productividad variable proporcional a las horas de vuelo.

Ambas partes consideran que es necesario desglosar este elemento para aclarar qué parte está destinada a compensar las dietas de viaje y manutención y qué parte es retribución variable, acordando el siguiente desglose:

– Dietas de viaje sin pernocta: Los importes por días de vuelo a considerar como dietas de viaje y manutención se indican en las tablas salariales. En caso de que estos importes en un mes sean superiores a la remuneración por sectores del mismo mes, el total de la retribución sectorial será un límite superior para dichas dietas.

– Retribución variable: El exceso de las retribuciones por sectores sobre las cantidades reconocidas como dietas exentas se considerarán retribución variable a todos los efectos. Conforme a los contratos actuales, la remuneración total se ha calculado de forma que incluya el pago por todas las horas asociadas al *flight duty*.

5.4 En caso de que tripulante tenga que pernoctar fuera de su base de operaciones, la dieta diaria de pernocta (€28) se abonará por separado, de acuerdo con las condiciones vigentes. En el momento de realizar las retenciones fiscales, la empresa deberá considerar tanto esta paga de pernocta como las dietas de viaje como exentas de tributación (con el límite del máximo de la legislación del IRPF).

5.5 UNIMED: La reposición de las prendas de uniforme, las identificaciones aeroportuarias y los reconocimientos médicos exigidos por las autoridades aeronáuticas seguirán corriendo a cargo de los tripulantes. Estos gastos están debidamente compensados con el complemento UNIMED que se incorpora a la estructura salarial del anexo I.

5.6 Pago de vacaciones y festivos: Los tripulantes de cabina percibirán salario variable cuando estén de vacaciones anuales. Percibirán la misma cantidad cuando tengan que trabajar durante un día festivo. El salario por estos conceptos está anualizado en el anexo I, se trata de una estimación considerando 20 días laborables de vacaciones anuales y los 9 festivos que normalmente resultan trabajados de entre los 14 festivos nacionales bajo el sistema de programación fijo.

5.7 Formación: Los tripulantes de cabina percibirán una retribución variable por formación cuando realicen formación presencial. El salario por formación está anualizado en el anexo I, estimando dos sesiones de formación presencial al año.

5.8 Bonus por ventas: Los tripulantes de cabina tendrán derecho a recibir un bonus de ventas sobre las ventas a bordo, que actualmente se calcula como el 10 % de las ventas a bordo registradas en los dispositivos VPOS, excluido el IVA, menos cualquier ajuste por falta de existencias (a precio de venta) o por falta de efectivo para cualquiera de los vuelos en los que operen los tripulantes de cabina.

5.9 Saltos de escala: En el anexo 1 se adjunta una escala salarial para las categorías de CSS y CSA, que seguirá las siguientes reglas:

– Todos los CSS y CSA existentes se unirán a la escala conforme al anexo I. A partir de ese momento, los CSS y CSA ascenderán un año en la escala el 1 de abril de cada año.

– Las nuevas incorporaciones, ascensos y traslados de base que ingresen en una base española después del 1 de noviembre de 2025 pasarán al nivel 1 de la escala y saltarán al nivel 2 en el mes de abril siguiente tras haber estado al menos 6 meses basados en España (si no, el salto se producirá el 1 de abril del año siguiente). Los saltos de escala siguientes sucederán el 1 de abril cada año.

– No podrán optar al salto los tripulantes que hayan tenido una suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa de al menos el 35 % del año comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo. Como excepción, podrán optar al salto las tripulantes en situación de baja por enfermedad, nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, excedencia por cuidado de hijos o de familiar, excedencia forzosa o periodo de inactividad de fijos discontinuos.

– Los tripulantes que vuelvan a cubrir una vacante tras una excedencia voluntaria se reincorporarán a la escala en el nivel en el que se encontraban antes de marcharse y se moverán al siguiente nivel de la escala en el mes de abril siguiente siempre que hayan estado al menos 6 meses de vuelta en la empresa (si no, el salto sucederá el 1 de abril del año siguiente).

5.10 Remuneración *Ad hoc*: Todos los CSA *Ad Hoc* recibirán una paga extra de 25 euros por día de servicio en que operen como núm. 1 en vuelos comerciales regulares y se les abonará el salario por sectores de CSS (nivel 1) por las horas bloque programadas que operen como núm. 1. Dicha retribución por sectores incluirá el mismo desglose de dietas aplicable al CSS (nivel 1) por dicho día.

5.11 Garantía de mínimo de horas: La empresa garantizará un mínimo de 600 bloques de hora programados por año desde 2026, siempre y cuando haya disponibilidad total para los tripulantes con contrato continuo durante el año completo. Cualquier tripulante de cabina con asistencia completa que no haya sido programado 600 horas en un año natural desde 2026, será pagado por cualquier hora de menos a la tasa SBH aplicable para su categoría. La Comisión Paritaria discutirá los casos en que esta revisión es aplicable.

Para los tripulantes fijos discontinuos y a tiempo parcial (de al menos el 50 %) la garantía será de 300 horas, sujeto a disponibilidad total y asistencia completa.

5.12 Dietas para instructores. Cuando a un instructor se le programe un «special duty», recibirá el pago por «special duty» que se aplique en la empresa. Este pago tiene la intención de compensar los gastos de viaje con o sin pernocta en que el instructor pueda incurrir durante su actividad.

5.13 Todas las cantidades pagadas a los tripulantes de cabina de Ryanair DAC estarán sujetas a retención fiscal bajo la legislación fiscal aplicable. Cuando sea posible bajo dicha legislación, el pago por dietas no estará sujeto a retención fiscal.

5.14 Compensación extraordinaria «anulación CLA». La empresa y CC. OO. alcanzaron un acuerdo para un convenio colectivo que fue aplicado a todos los tripulantes de cabina en octubre de 2024 y que finalmente fue anulado por la Audiencia Nacional en marzo de 2025. En el momento de la firma de este Convenio colectivo, dicha sentencia se encuentra recurrida. Debido a esta situación, los incrementos salariales que

debían aplicarse en abril de 2025 no fueron efectivos. Como solución extraordinaria, y con el fin de compensar la pérdida económica derivada de la anulación de dicho acuerdo, se acuerda que la Compañía abonará a todos los miembros de la tripulación con al menos 7 meses de prestación de servicios en la empresa (es decir, contratados antes de abril de 2025) en una base española, las cantidades de 425 euros para los CSS y 375 euros para los CSA/JCSS, que se abonarán exclusivamente en los meses de noviembre y diciembre de 2025. Esta cantidad se ajustará proporcionalmente para los tripulantes a tiempo parcial o con ausencias relevantes durante el período de abril a octubre de 2025. Dicha cantidad se considerará también como compensación salarial en caso de que el recurso contra la anulación del convenio anterior prospere.

6. Vacaciones anuales

6.1 Objetivos.

Proporcionar un sistema de vacaciones anuales que:

6.1.1 Garantiza la justicia y la transparencia a la hora de asignar las vacaciones anuales, especialmente durante períodos de mayor actividad estacional de mayor actividad de las aeronaves.

6.1.2 Proporciona un proceso de solicitud simple, sencillo de entender para los tripulantes y fácil de administrar para la Empresa.

6.1.3 Reconoce el interés de los tripulantes de disponer de vacaciones también durante los períodos de mayor actividad, y tratar de atender a las preferencias personales de los tripulantes conforme a la legislación española.

6.1.4 Mantiene la productividad, es decir, no se reducen los días disponibles para volar y no hay necesidad de aumentar los niveles de dotación de tripulación.

6.1.5 Protege las operaciones para garantizar que hay suficientes tripulantes disponibles para operar en su totalidad los vuelos y formaciones programados para cada base.

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

6.1.7 Mantiene una comunicación abierta, clara con los tripulantes para brindarles la asistencia que precisen a la hora de planificar sus vacaciones a través de los sistemas de la empresa.

6.1.8 La compañía facilita a los Tripulantes de Cabina solicitar las vacaciones anuales a través del sistema de Annual Leave (o cualquier futura aplicación web/app informática mejorada).

6.2 Principios generales.

6.2.1 Los tripulantes contratados directamente por Ryanair DAC trabajando en una programación a tiempo completo durante todo el año reciben al menos a 30 días naturales de vacaciones anuales. De conformidad con este acuerdo, los mismos se otorgarán a través de 20 días activos de programación (esto es, en los 5 días del patrón 5/3) de vacaciones disponibles para los tripulantes, cumpliendo plenamente con el requisito legal al respecto en España sujeto al mantenimiento de la programación 5/3.

6.2.2 Para facilitar la asignación y ayudar a los tripulantes a su planificación, las vacaciones anuales se dividirán en dos tipos: bloques de 5 días («vacaciones en bloque») y días sueltos («vacaciones ad-hoc»).

6.2.3 Las vacaciones en bloque consistirán en 3 bloques de 5 días (15 días en total).

6.2.4 Las vacaciones ad-hoc consistirán en 5 días en total:

6.2.4.1 Cuatro días de vacaciones ad-hoc serán disfrutados durante cualquier mes (enero-diciembre).

6.2.4.2 Un día de vacaciones ad-hoc será asignado la fecha de Navidad si es un día sin operativa.

6.2.5 Los Tripulantes podrán solicitar cambiar uno de los do bloques de invierno por cinco días *ad-hoc* a disfrutar durante el invierno. Estos días tendrán la menor prioridad de entre todos los días *ad-hoc*.

6.2.6 Con vistas a atender las preferencias de vacaciones de cuantos tripulantes sea posible, los tripulantes de una base podrán ser requeridos para cambiar temporalmente de actividad de *earlies* a *lates* (o viceversa), a fin de garantizar una cobertura operativa suficiente para acomodar las vacaciones del resto de compañeros. Esto no afectará a los tripulantes con programaciones de «sólo *earlies*» o «sólo *lates*» otorgadas con motivo de derechos de conciliación conforme a legislación española. En todo caso, dichos cambios serán temporales y cumplirán con las FTL. La compañía tratará de otorgar un preaviso de cinco días en ese caso cuando sea posible.

6.2.7 Los tripulantes que trabajen a tiempo parcial o en régimen de *roster* reducido (que trabajan el 50 % o el 66,66 % de los días laborables) tendrán el mismo derecho a vacaciones de 30 días naturales pero el número de días activos de programación de vacaciones será proporcional al número de días activos de programación que tengan durante el año. La retribución diaria variable adicional de estos días de vacaciones anuales será la que corresponda a los tripulantes a tiempo completo del mismo rango en la misma base.

6.2.8 Los tripulantes con contrato Fijo Discontinuo percibirán las vacaciones prorrteadas por los meses de actividad durante el año.

6.2.9 Ambas partes reconocen que, debido a la estacionalidad inherente a la actividad de Ryanair como aerolínea, habrá más capacidad para vacaciones anuales durante la temporada de invierno que en la temporada de verano. Aunque la Empresa intentará facilitar las solicitudes de vacaciones durante la temporada de verano (y en virtud de la cláusula 6.4.6 posterior, un bloque estará disponible en dicho período para todos los tripulantes), las partes reconocen que debe haber más tripulación disponible durante la temporada de verano para proteger los planes de vacaciones de nuestros clientes, por lo que la mayoría de las vacaciones disponibles se encontrarán en la temporada de invierno. Esto es una mejora significativa sobre el sistema anterior que no garantizaba vacaciones durante el verano.

6.3 Planificación de vacaciones.

6.3.1 Para garantizar una distribución justa de las vacaciones, los tripulantes de cabina actuales se ordenarán en una lista por rango (No1/JU) y después por fecha de entrada. La fecha de entrada será definida como fecha de inicio (que incluye tiempo transcurrido en Agencia –en su caso–).

6.3.2 Esta lista organizada por rango se dividirá en tres grupos, A, B y C, con el tripulante con más antigüedad asignado al grupo A; al segundo con más antigüedad al B; el tercero, al C; al cuarto al A; el quinto, al B; al sexto, la C, y así sucesivamente. El siguiente orden de prioridad se aplicará entonces para evaluar las solicitudes de vacaciones, en el que también se tendrán en cuenta el patrón de programación «*roster pattern*» (por ejemplo, si dos tripulantes en el Grupo A tienen la misma secuencia de *roster*, con solo disponibilidad para 1 tripulante para disfrutar de vacaciones, Ryanair se reserva el derecho a tomar la decisión final).

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

Año	Orden de prioridad para vacaciones en bloque	Orden de prioridad para vacaciones <i>ad hoc</i>
2027	1. Grupo C 2. Grupo A 1. Grupo B	1. Grupo B 2. Grupo A 1. Grupo C

Año	Orden de prioridad para vacaciones en bloque	Orden de prioridad para vacaciones <i>ad hoc</i>
2028	1. Grupo A 2. Grupo B 1. Grupo C	1. Grupo C 2. Grupo B 1. Grupo A
2029	1. Grupo B 2. Grupo C 1. Grupo A	1. Grupo A 2. Grupo C 1. Grupo B

6.3.3 Durante cualquier ciclo de vacaciones de 3 años (2027-2029) los tripulantes no cambiarán de grupo; es decir, el grupo que se le asigne a un Tripulante individual no se modificará (salvo que el tripulante cambie de rango). Para futuros años tras 2029, este patrón se repetirá.

6.3.4 Con el fin de proteger las operaciones durante los picos de actividad, en caso de que se produzca alguna alteración en la programación (roster) causada por aumentos en las solicitudes de permisos y ausencias legales o de reducción de jornada durante los meses de junio a septiembre o diciembre, Ryanair tendrá derecho a modificar las vacaciones anuales ya asignadas de tripulantes para cubrir la operativa. Ryanair se pondrá en contacto con el tripulante afectado para acordar nuevas fechas para reasignar las vacaciones. En ausencia de dicho acuerdo, se otorgará un preaviso de al menos 2 meses.

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

6.3.6 Respecto de los nuevos tripulantes que se incorporen a bases españolas (nuevas incorporaciones o cambios de base) que no se encuentren en España antes de que se abra el periodo de vacaciones, la empresa les asignará las vacaciones con 2 meses de antelación. Al tripulante se le informará de que sus vacaciones podrán ser asignadas antes de que acepten el cambio de base. Para los próximos años serán asignados a uno de los grupos (A, B o C) por el equipo de *crew planning* con el objetivo de mantener un equilibrio en los tres grupos.

6.3.7 A los tripulantes promocionados o que cambien de base en el mismo país se les volverán a planificar y asignar sus vacaciones anuales en función de las necesidades operativas de su nuevo puesto o base con un preaviso mínimo de 2 meses siempre que sea posible.

6.3.8 Los tripulantes que se reincorporen tras un periodo de baja prolongado (por ejemplo, baja por nacimiento o enfermedad de larga duración) se les asignarán las vacaciones anuales acumuladas al final de su baja prolongada o, alternativamente, en un periodo distinto mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa.

6.3.9 Durante periodo festivo de Navidad habrá disponibilidad limitada para vacaciones.

6.3.10 Cuando en un año natural un tripulante de cabina tenga más días de vacaciones anuales planificados que los que devengará en ese año natural por cualquier circunstancia, la compañía podrá eliminar los días de vacaciones planificados en exceso. El tripulante será contactado para tener en cuenta sus preferencias en los días específicos a desprogramar.

6.3.11 La empresa enviará anualmente antes del periodo de solicitud un memorándum con una lista de los distintos tripulantes de cabina (identificados por su número de empleado) y su ubicación en la lista de prioridad de vacaciones.

6.3.12 La empresa considerará, previa solicitud individual, asignar las Vacaciones Anuales (*ad-hoc* o bloques) en un día(s) no retribuido que ya haya sido programado al

tripulante y retirar otro día de Vacaciones Anuales en el futuro (excepto el día de Navidad) o pendiente de asignar.

6.3.13 La Empresa considerará las solicitudes de intercambio (*swap*) de días de vacaciones entre tripulantes, sujeto a lo siguiente:

- Ambos tripulantes tienen la misma base, rango y patrón de programación.
- Para los *swaps* de vacaciones en bloque, ambos tripulantes deberán tener el mismo patrón de programación (*roster pattern*).
- Para los *swaps* de vacaciones *ad-hoc*, ambos tripulantes deberán tener el mismo turno (*earlies/lates*) en los días solicitados.
- La solicitud se realiza con al menos 2 meses de antelación al primer día de vacaciones cuyo cambio se solicita.
- La solicitud puede ser admitida por razones operativas.
- Un tripulante sólo podrá solicitar dos *swaps* (que puede ser un día o un bloque) por año.

6.4 Solicitud de vacaciones en bloque (3 bloques de 5 días).

6.4.1 Las vacaciones en bloque se asignarán de modo escalonado por ventanas de solicitud, basado en la antigüedad en cada grupo, comenzando por el grupo C, quien tiene la mayor prioridad para bloques en 2027. Estos grupos rotarán anualmente (p. ej. El Grupo A tendrá la mayor prioridad en 2028).

6.4.2 Las solicitudes (y segundas solicitudes) de vacaciones en bloque para cada grupo se harán y responderán por la empresa en los plazos incluidos en la tabla 2 a continuación. La empresa enviará a todos los tripulantes un recordatorio de los plazos para solicitar las vacaciones anuales a más tardar el 25 de julio.

Tabla 2. Planificación de las vacaciones anuales

Ventanas de solicitud de bloques únicamente

Grupo	Fecha apertura	Fecha cierre	Plazo de respuesta
Ventana solicitud			
Mayor prioridad (p. ej. grupo C en 2027).	1 Ago.	6 Ago.	12 Ago.
Prioridad media (p.ej. grupo A en 2027).	25 Ago.	30 Ago.	5 Sep.
Prioridad baja (p.ej. grupo B en 2027).	18 Sep.	23 Sep.	29 Sep.
Ventana segunda solicitud			
Mayor prioridad (p. ej. grupo C en 2027).	13 Ago.	18 Ago.	24 Ago.
Prioridad media (p.ej. grupo A en 2027).	6 Sep.	11 Sep.	17 Sep.
Prioridad baja (p.ej. grupo B en 2027).	30 Sep.	5 Oct.	11 Oct.

6.4.3 La empresa publicará una información orientativa sobre la disponibilidad antes de abrir los plazos de solicitud. A modo de ejemplo –los datos podrán presentarse en forma de mapa de calor, utilizando un código de colores para indicar disponibilidad alta, limitada o nula por base. El formato de la información sobre disponibilidad podrá cambiar con el fin de proporcionar información similar o mejor.

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

6.4.5 Los tripulantes deben solicitar al menos 2 bloques (que pueden ser consecutivos) en la programación de invierno (entre noviembre y marzo, incluidos). En la solicitud de bloques para el invierno, la empresa dará prioridad a que los bloques concedidos sean consecutivos (sujeto a disponibilidad).

6.4.6 Los tripulantes pueden solicitar un bloque en la programación de verano (abril-octubre inclusive). La Empresa garantizará que al menos un bloque se programará en dicho período para todos los tripulantes independientemente del grupo de prioridad.

6.4.7 En circunstancias excepcionales, cuando en una base concreta no se prevean diferencias estacionales en la asignación de aeronaves entre la temporada de verano y la de invierno o entre los vuelos entre semana de verano y los vuelos entre semana de invierno, la Comisión de Vacaciones Anuales se reunirá a petición de una de las partes y antes de la planificación de las vacaciones anuales para estudiar la conveniencia de realizar un ajuste para ese año para esa base concreta respecto de las cuotas descritas en los puntos 6.4.5 y 6.4.6.

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

6.4.9 Cuando las solicitudes de vacaciones anuales no puedan ser atendidas o solicitadas, la Empresa se reserva el derecho de asignación, avisando al Tripulante con 2 meses de antelación.

6.5 Solicitud de vacaciones *ad-hoc* (5 días).

6.5.1 Las solicitudes de vacaciones *ad-hoc* se abrirán anualmente el 2 de septiembre y permanecerán abiertas hasta el 2 de octubre. Todas las solicitudes recibidas se tramitarán antes del 15 de diciembre.

6.5.2 Cuando las solicitudes de vacaciones no puedan ser atendidas o tramitadas, la Empresa se reserva el derecho de asignación, avisando al Tripulante con 2 meses de antelación.

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

Fase de vacaciones	Fecha de inicio	Fecha de cierre	Plazo de respuesta
Días <i>ad-hoc</i> (Ene.-Dic.)	2 Sep.	2 Oct.	15 Dic.

6.6 Festivos.

El beneficioso roster de 5 días de trabajo y 3 de descanso del que disfrutan los tripulantes de cabina compensa ampliamente los 14 días festivos españoles. En todo caso, cuando un tripulante de cabina tenga que trabajar en un día festivo (incluyendo tareas de vuelo o *standby* o cualquier otro tipo de servicio programado), la compañía pagará la compensación adicional por días festivos incluida en las tablas salariales.

6.7 Resumen y conclusión.

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

6.7.2 Comisión de Vacaciones y «*Layoff*»: La Comisión Paritaria llevará a cabo una revisión formal del funcionamiento de estas normas sobre el disfrute de las vacaciones anuales cada doce meses para garantizar que el sistema cumple los objetivos establecidos anteriormente. Dicha revisión incluirá un análisis de todos los casos de tripulantes individuales que hayan seguido los procedimientos de solicitud de vacaciones (incluido el envío de sus opciones de preferencia) y no se le haya concedido ninguna de las preferencias. Esta comisión también revisará el cumplimiento con el capítulo 11.3 en relación a los períodos de «*layoff*».

6.8 Vacaciones de 2026.

Este capítulo forma parte del Convenio colectivo y solo entrará en vigor cuando lo haga este, lo que significa que será después de que haya concluido la solicitud de vacaciones anuales para el año natural 2026. En el proceso de negociación, las partes llegaron a un acuerdo específico sobre la prórroga del sistema de vacaciones anuales anterior (el que se aplicó para el año natural 2025) con el fin de que sea aplicable a las vacaciones anuales del año natural 2026. Por lo tanto, las vacaciones anuales de 2026 se asignarán de acuerdo con las normas acordadas para 2025, sin que sea aplicable el sistema expuesto anteriormente.

7. Normas de programación de Ryanair (bases españolas)

7.1 Patrón de programación.

7.1.1 Programación (*Roster*) fija de 5 días laborales/3 días libres desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de marzo de 2030. El patrón se revertirá al de 5/2 5/3 una vez pierda vigencia el Convenio colectivo el 1 de abril de 2030 salvo que se formalice un nuevo convenio entonces.

7.1.2 Ambas partes están de acuerdo en que la aplicación de este acuerdo garantiza la ausencia de pérdida de la productividad actual que permite a Ryanair planificar y ejecutar su programa de vuelos con un ratio de tripulación no superior a 5,2 tripulaciones por avión (basado en 850 horas por Tripulante de Cabina de Pasajeros).

7.1.3 Ambas partes acuerdan que es crucial que la programación permanezca equilibrada en todo momento para garantizar la eficiencia operativa y, en ocasiones, durante un periodo limitado de tiempo, la operativa puede requerir que se ajusten los patrones individuales de la programación de la tripulación de cabina, de earlies a lates o viceversa, para lograr este equilibrio. La empresa priorizará estos ajustes a los tripulantes que no tengan un patrón de programación específico debido a conciliación familiar.

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

7.1.5 La programación se regirá siempre por los requisitos operativos de la empresa y, aunque la empresa planificará la aplicación de las directrices del patrón de programación y las bases de tripulación de forma adecuada con el mínimo trastorno posible, en caso de falta de cobertura de vuelos en una base, la empresa se reserva el derecho de asignar vuelos de tripulación para trabajar un día libre si es necesario a debido a motivos operacionales y conforme lo regulado a continuación en el apartado 7.2.7, pero dentro del esquema FTL tal y como se establece en la Parte A del Manual de Operaciones.

7.2 Normas de programación.

7.2.1 Cualquier *swap* que realicen los tripulantes de cabina debe cumplir las disposiciones del Manual de Operaciones, Parte A, y ser aprobada por escrito y con antelación por Control de Tripulación (*Crew Control*).

7.2.2 Estas normas de programación están sujetas a las FTL actualmente en vigor, según el Manual de Operaciones actual (y cualquier revisión futura) y están reguladas por la Autoridad de Aviación Irlandesa y la EASA. En el caso de que se produzca un cambio en las FTL aplicables, estas normas de programación estarán sujetas a revisión.

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

7.2.4 El acuerdo se aplica a todos los tipos de aeronaves (y variantes) e incluye cualesquiera nuevas bases españolas que se abran durante la vigencia del presente Convenio.

7.2.5 Los tripulantes que se transfieran a una base española o que tengan una promoción serán asignados a un patrón de programación que permita que la programación esté equilibrada.

7.2.6 Estas son únicamente directrices de programación; los tripulantes de cabina no tienen derecho contractual a ningún patrón de programación específico. Aunque la empresa planificará la implementación de las normas de programación según este acuerdo, se entiende que Ryanair debe cumplir con sus obligaciones con los clientes que pagan sus billetes operando todos los vuelos programados y, en este sentido, la empresa puede requerir a los tripulantes que trabajen turnos adicionales y horas adicionales cuando la empresa lo solicite. La remuneración de la tripulación se ha calculado teniendo esto en cuenta e incluye una prima por retrasos, trabajo en domingos y festivos.

7.2.7 El patrón 5/3 depende de cierta flexibilidad por parte de la tripulación para operar días adicionales fuera del patrón 5/3 estándar cuando sea necesario debido a motivos operacionales proporcionando al menos 10 días de preaviso. La empresa se esforzará por mantener al mínimo estos días flexibles y hará todo lo posible por notificarlo a la tripulación con la mayor antelación posible. Todos los días adicionales que se programen fuera del patrón de programación se marcarán como «FLEXI» en el *roster*. La Comisión Paritaria del Convenio colectivo discutirá trimestralmente el uso de los FLEXIs para asegurar que se mantienen al mínimo y, si la media es superior a 6 por tripulante por año en España, entonces la Comisión Paritaria trabajará en cómo pueden ser reducidos y minimizados.

7.2.8 Las programaciones preliminares se facilitarán todos los viernes para las cuatro semanas que comienzan el lunes, tres días después. Las tareas proyectadas en la programación preliminar estarán sujetas a cambios.

7.2.9 Los cambios en la programación (que podrán consistir en un aumento de sectores) solo se permitirán cambiando «earlies» por «earlies», o «lates» por «lates». Estos cambios serán de obligado cumplimiento y pueden realizarse en el día en aras de minimizar problemas a los clientes.

7.2.10 Los patrones individuales de programación están previstos pero no garantizados. La Empresa se reserva el derecho a modificar o alterar los patrones de programación en función de las necesidades operativas. En aras de la justicia, Ryanair se pondrá en contacto con los trabajadores al menos 2 semanas antes de cualquier cambio.

7.2.11 Los patrones de programación están sujetos a cambios debido a cambios de categoría o de base.

7.2.12 Los tripulantes gestionarán sus propias citas médicas fuera del horario de actividades programadas por la Compañía. Puesto que a los tripulantes se les abona una asignación por costes médicos conforme a las tablas salariales, pagarán las citas médicas directamente al proveedor.

7.2.13 Si se alcanzan los límites establecidos en las FTL o entran en juego, entonces, se asignará en función del siguiente orden de prioridad; vacaciones anuales (de conformidad con la legislación española); luego formación (si es requerida); luego tiempo libre salvo si la Empresa decide programar tareas que no son de vuelo.

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

7.2.15 Si se produce una alteración excepcional en el 5.º día, que altera significativamente el primer día libre del tripulante (por ejemplo, si aterriza fuera de la base o aterriza de vuelta en la base a las 04:00, hora local), el tripulante deberá contactar con el «European Bases Manager» quien gestionará con el tripulante un día libre adicional en algún momento del mismo año natural, sujeto a necesidades operativas.

7.2.16 Estas normas de programación están sujetas a las FTL de la EASA actualmente en vigor. En caso de que se produzca un cambio en las FTL aplicables, estas normas de programación estarán sujetas a cambios. Si el Manual de Operaciones de Ryanair, Parte A, capítulo 7 se modifica significativamente, se revisará el patrón de programación.

7.2.17 La compañía trabajará en soluciones informáticas para informar a los tripulantes de los «*delayed reporting*» con la mayor antelación posible.

7.2.18 Los vuelos de «*dead head*» y de posicionamiento se registran como tiempo de actividad conforme al manual de operaciones. Respecto de los vuelos de posicionamiento que hayan sido previamente programados y asignados como vuelos comerciales, esos bloques de horas se pagarán conforme al pago acordado sectorial por bloque de hora programado. La remuneración por *dead head* está cubierta con el salario base actual.

7.3 Productividad y circunstancias excepcionales.

7.3.1 Se acepta que, ocasionalmente, en el caso de que cambien las circunstancias operativas (por ejemplo, cuando exista una gran carga de formación, se introduzca una aeronave, exista un volumen de bajas voluntarias o contrataciones superior a lo habitual o situaciones de fuerza mayor), la integridad de las operaciones de vuelos comerciales serán prioritarias, y estas normas de programación, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, podrán suspenderse o alterarse, y se aplicarán las disposiciones básicas del Manual de Operaciones de Ryanair, Parte A, capítulo 7.

7.3.2 Toda ausencia no autorizada (por ejemplo, enfermedades no acreditadas, ausencias injustificadas –*no shows*–/incumplimientos del procedimiento de comunicación de ausencias) se podrá recuperar en programaciones posteriores, practicando para ello los ajustes necesarios en los días libres programados, en caso necesario, a discreción de la Empresa. En caso de que la Empresa opte por recuperar el día de la ausencia no autorizada, entonces no se producirá ninguna deducción salarial por la ausencia no autorizada/*no show*.

8. Sistema de preferencia de base

La Compañía operará este sistema con el objetivo común de llevar a la mayoría de los Tripulantes de Cabina a su base deseada, de forma organizada y transparente teniendo en cuenta el rendimiento general, el tiempo de prestación de servicios, la cualificación y el rango.

Las partes entienden que este acuerdo no puede utilizarse para impedir el crecimiento de Ryanair y la capacidad de la Compañía para operar su estructura de bases y disponer de los ratios de tripulación adecuados con el fin de operar su programación para nuestros clientes y mantener su flexibilidad para responder a las necesidades comerciales para ajustar la asignación de aeronaves en cualquier base en concreto.

8.1 Objetivos.

Proporcionar un Sistema de Cambio de Base que:

- Ayude a conseguir el objetivo de asignar al mayor número posible de tripulantes de cabina las bases que deseen.
- Reconozca que las preferencias de base son muy importantes para nuestros tripulantes de cabina y su vida familiar.
- Sea justo y transparente.
- Tenga en cuenta el rendimiento general, el tiempo de prestación de servicios, la cualificación y el rango.
- No obstaculice el funcionamiento, el calendario ni los planes de crecimiento de la empresa.
- Sea sencillo y transparente de entender para los Tripulantes de Cabina y de administrar para la Compañía.
- Por lo general, las revisiones de las preferencias de base se realizan dos veces al año, antes de las temporadas de verano e invierno de la IATA.

8.2 Principios generales.

8.2.1 El presente acuerdo abarca las solicitudes de preferencia de base (incluidas las aperturas de bases).

8.2.2 Los cambios de base se concederán en función del rendimiento general, el tiempo de prestación de servicios, la cualificación y el rango.

8.2.3 Los cierres de bases y las reducciones de personal tendrán prioridad (sin prejuicio de los acuerdos que se adopten en el seno de los períodos de consultas –en su caso–).

8.2.4 El «tiempo de prestación de servicios» se basará en la fecha en la que un tripulante comenzó a operar en un avión de Ryanair (téngase en cuenta que esto puede diferir de la fecha en la que la tripulación comenzó a trabajar para Ryanair, ya que la tripulación puede haber sido contratada inicialmente por una agencia).

8.2.5 «Vacante» significa un puesto no cubierto en una base, y la Compañía tomará la decisión final sobre quién cubre esa vacante, ya sea a través de este acuerdo de cambio de base o por cualquier otro medio, sin limitarse a, nuevas contrataciones, ascensos, etc.

8.2.6 El rendimiento incluirá la asistencia, la puntualidad, el rendimiento de ventas y si el tripulante tiene una sanción disciplinaria en su expediente. La asistencia y puntualidad de los tripulantes incluirá una revisión de todos los retrasos y ausencias no autorizadas (ausencias injustificadas/no show). Otros factores influyentes incluirán 3 o más fallos de «grooming» (uniformidad), problemas con la tarjeta de identificación (dejar que caduque la tarjeta de identificación –ID– conllevando la retirada de la programación –roster–) y *line checks* (chequeos en línea) insatisfactorios.

8.2.7 Ryanair debe mantener en todo momento el derecho a determinar los niveles adecuados de tripulación y experiencia, qué necesidades de tripulación existen y si dichas necesidades se cubrirán mediante traslados de base, ascensos y/o nuevas contrataciones. Esta disposición es necesaria para garantizar una distribución adecuada de los niveles de experiencia y los rangos para mantener una tripulación adecuada a medida que crece la compañía. Si un tripulante de cabina desea ir a otra aerolínea del grupo Ryanair, también deberá indicarse.

8.3 Proceso de Solicitud de Preferencia de Base en España.

8.3.1 La Compañía proporcionará un sistema que anuncie las vacantes. Los Tripulantes de Cabina de Pasajeros podrán solicitar/modificar o eliminar su solicitud individual de preferencia de base en cualquier momento.

8.3.2 Los tripulantes de cabina deberán actualizar inmediatamente sus solicitudes de preferencia de base en caso de que cambien sus circunstancias, por ejemplo, si ya no desean que se tenga en cuenta su preferencia de base.

8.3.3 Es responsabilidad del Tripulante de Cabina asegurarse de que las solicitudes se actualizan y/o eliminan de manera oportuna para garantizar que las solicitudes son correctas para su revisión.

8.3.4 En el sistema de preferencia de base, los Tripulantes de Cabina pueden presentar una solicitud para un máximo de 3 bases (en orden de primera, segunda y tercera preferencia) en toda la red del grupo Ryanair. Los tripulantes deberán especificar la aerolínea a la que han solicitado incorporarse si procede, por ejemplo, STN DAC, RUK o LAUDA.

8.3.5 Las preferencias de la tripulación se conceden sobre la base de un puesto vacante a tiempo completo (incluidos los puestos estacionales); una vez que el tripulante de cabina reciba confirmación del cambio de base, podrá solicitar un acuerdo de horario flexible/parcial, que se considerará en función de los requisitos operativos y de cualquier acuerdo aplicable en esa base.

8.3.6 Se asumirá que las preferencias de base se basan en mantener el rango actual del tripulante de cabina (por ejemplo, CSS preferirá trasladarse como CSS). Las ofertas de preferencia de base se realizarán y ofrecerán en función de las necesidades

operativas de la base solicitada, es decir, si se necesitan puestos de CSA para cubrir la plantilla, se revisará primero el grupo de CSA.

8.3.7 Los tripulantes de cabina pueden añadir un comentario para incluir a un compañero con el que deseen cambiar de base como «compañero de preferencia de base». En caso de que 1 de los 2 tripulantes sea seleccionado para recibir una oferta y la rechace (esto es, el motivo del rechazo siendo que no se ha ofrecido preferencia al compañero), su solicitud de preferencia de base seguirá siendo válida.

8.3.8 Es imperativo que los tripulantes de cabina actualicen, añadan o eliminen inmediatamente las solicitudes de preferencia de base ante cualquier cambio en sus circunstancias.

8.3.9 Ryanair no puede ofrecer un «intercambio directo» entre tripulantes de diferentes bases y todas las preferencias de base se tratarán según este acuerdo.

8.4 Proceso de oferta de preferencia de base de Ryanair (excluidas las nuevas bases).

8.4.1 Es esencial que se mantengan los controles necesarios dentro del proceso de oferta de preferencia de base para garantizar que los tripulantes de cabina no presenten solicitudes de preferencia de base frecuentes y/o frívolas. Esto crearía una carga administrativa insostenible, además de socavar los beneficios de cualquier nuevo sistema para aquellos tripulantes de cabina que han estado esperando su solicitud de preferencia de base durante períodos de tiempo significativos.

8.4.2 Se evaluará el rendimiento de los tripulantes de cabina, incluyendo la asistencia, la puntualidad, el rendimiento de ventas y si el tripulante tiene una sanción disciplinaria en su expediente o está actualmente involucrado en un proceso disciplinario (en función del resultado de la investigación disciplinaria).

8.4.3 La asistencia y puntualidad de los tripulantes de cabina incluirá una revisión de los retrasos y ausencias no autorizadas (ausencias injustificadas/*No Shows*).

8.4.4 El rendimiento en ventas se evaluará utilizando los datos de ventas de un periodo de tiempo seleccionado (normalmente los últimos 12 meses) según determine la Compañía y se basará en la comparativa con otros tripulantes de la misma base y rango, operando en las mismas rutas.

8.4.5 En caso de que un miembro de la tripulación requiera específicamente el cambio de base para cuidar de un familiar gravemente enfermo y dependiente, debidamente documentado, se le dará prioridad adicional a la hora de evaluar los cambios de base. Dependiendo de las circunstancias, el cambio podrá ser temporal según proceda.

8.4.6 En caso de que una tripulante tenga una condición debidamente certificada de víctima de violencia de género, aplicará la protección establecida en la legislación española.

8.4.7 Los criterios se tendrán en cuenta como sigue:

- Ventas/rendimiento a bordo y expediente limpio: 40 %.
- Puntualidad y asistencia: 35 %.
- Antigüedad: 25 %.

8.4.8 Ryanair revisará las preferencias de base cuando la Compañía determine que existe una vacante.

8.4.9 Los tripulantes de cabina dispondrán de 4 días naturales para aceptar la oferta de cambio de base, de lo contrario se considerará rechazada.

8.4.10 Si a un tripulante se le concede su preferencia de base pero rechaza la oferta, será eliminado de la lista de preferencia de base y se borrarán todas las solicitudes para esa base durante un periodo de 12 meses, a menos que un Mánager apruebe lo contrario (excepto en las circunstancias establecidas en el punto 8.3.7 anterior).

8.4.11 Cuando un Tripulante de cabina haya aceptado un cambio de preferencia de base, se le asignarán Vuelos en *Duty* en vuelos de aerolíneas del Grupo Ryanair para facilitar el desplazamiento a su nueva base (los Vuelos en *Duty* se reservarán para el

individuo únicamente desde su base actual a su nueva base). Si el miembro de la tripulación opta por cualquier otra forma de viaje (otra aerolínea, transporte por otros medios como coche/autobús/tren), correrá con todos los gastos y no se aprobarán dichas solicitudes.

8.4.12 Los tripulantes de cabina serán retirados de su programación actual antes de operar en la nueva base para facilitar el Viaje en *Duty* y el descanso (mínimo 3 días) antes de tener actividades programadas.

8.4.13 Aunque se hará todo lo posible por atender las solicitudes de vacaciones anuales existentes, los tripulantes de cabina deben entender que esto no puede garantizarse en su nueva base debido a los diferentes patrones de roster y a las vacaciones anuales ya concedidas a los tripulantes en la nueva base. Al solicitar una preferencia de base, el tripulante de cabina acepta que las solicitudes de vacaciones anuales puedan ser canceladas y reasignadas. Al aceptar un traslado de base, se asignará al tripulante un roster basado en los requisitos operativos. Un tripulante de cabina que traslade su base a otro país tendrá derecho a la asignación de las vacaciones anuales determinadas por la legislación aplicable en ese país (las vacaciones anuales se prorratearán cuando el derecho difiera entre la base anterior y la nueva).

8.4.14 Cuando la compañía necesite que tripulantes de cabina se trasladen a una base y no haya lista de espera, la compañía podrá incentivar a los tripulantes de cabina ofreciendo puestos que incluyan 6/12/24 meses en una base difícil para los tripulantes de cabina, seguidos de un cambio de base acordado al final de este periodo de 6/12/24 meses. Cualquier incentivo de este tipo se anunciará para que cualquier tripulante de cabina de la compañía pueda solicitarlo y beneficiarse de él. En caso de que se solicite por más de un tripulante de cabina, las vacantes se asignarán en función de los factores mencionados anteriormente (rendimiento, tiempo de prestación de servicios, cualificación y rango). Este paso es necesario para garantizar que la compañía pueda cumplir sus objetivos de crecimiento; si no hay incentivos para que los tripulantes de cabina soliciten bases sin lista de espera, el crecimiento de Ryanair podría verse restringido, lo que perjudicaría los ascensos y las perspectivas de carrera de los tripulantes de cabina. Estos compromisos se acordarán por escrito con el interesado.

8.4.15 En reconocimiento de la estacionalidad de las operaciones de Ryanair, incluidas las bases estacionales que sólo se abren en verano, el Grupo Ryanair puede ofrecer oportunidades voluntarias en bases estacionales fuera de la ventana normal de solicitud de preferencia de base y sin afectar a las preferencias de base primaria y secundaria existentes. Cuando haya más solicitantes que puestos estacionales disponibles, los puestos se asignarán por tiempo de prestación de servicios y rendimiento.

8.4.16 La Compañía, a petición de un tripulante de cabina individualmente, proporcionará a dicha persona una explicación de la clasificación individual de su solicitud individual de preferencias de base y comentará con el tripulante por qué no ha conseguido su cambio.

9. Régimen disciplinario

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

9.1 Reuniones de investigación.

9.1.1 Objetivo: Antes de adoptar cualquier medida disciplinaria, si la Compañía lo considera necesario, los empleados podrán ser requeridos por la Compañía para asistir a reuniones de investigación a los efectos de esclarecer los hechos objeto de la medida disciplinaria. La necesidad de realizarlas o el número de reuniones necesarias para la investigación quedarán a discreción de la Compañía.

9.1.2 Asistentes: La Compañía decidirá quién asiste a la reunión, a la que podrá acudir el supervisor inmediato y un miembro del departamento de Recursos Humanos.

Los empleados tienen derecho a que esté presente un representante de los trabajadores o un compañero de trabajo en la reunión. Es responsabilidad del empleado asegurarse de que la persona elegida pueda asistir a la reunión programada o buscar una persona alternativa si ésta no está disponible.

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

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

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

9.1.6 La empresa permitirá al representante de los trabajadores o al compañero de trabajo asistir a las reuniones de forma remota. El trabajador será responsable de facilitar los medios para que su compañero o representante elegido pueda asistir de forma remota.

9.2 Reuniones de resolución disciplinaria.

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

Las cartas de notificación de suspensiones o despidos debido a faltas graves o muy graves se redactarán en inglés con traducción a español.

9.3 Falta.

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

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

Faltas leves:

Se considerarán leves las siguientes faltas:

- I. No mantener actualizados los datos de contacto personales y familiares.
- II. Los actos menores de descuido que no supongan un riesgo para los pasajeros o la Compañía.
- III. No mantener las normas de uniformidad y aseo adecuadas.
- IV. Una falta de puntualidad injustificada (*late*): no presentarse a tiempo al trabajo.

V. Dirigirse a la compañía o a cualquiera de sus miembros en un idioma distinto al oficial de la compañía (inglés) durante horas de trabajo.

VI. Una falta de asistencia injustificada, no cumplir con los procedimientos de notificación de ausencias.

Faltas graves:

Se considerarán faltas graves las siguientes:

I. El incumplimiento de las políticas de la compañía o de los procedimientos operativos adoptados por esta que no tengan la potencialidad de afectar a la seguridad de los pasajeros o de la compañía.

II. Dos o más faltas de asistencia injustificada, o dos o más casos de incumplimiento del procedimiento de notificación de ausencias en 9 meses.

III. La no asistencia a una reunión de investigación o de otro tipo de la Compañía sin una causa razonable y debidamente justificada.

IV. No presentarse al trabajo una vez sin causa razonable y debidamente justificada o sin preaviso adecuado (por ejemplo, *No Show*).

V. Ausencia no autorizada antes o después de días libres.

VI. No estar disponible para un servicio mientras se está de guardia, sin causa razonable y debidamente justificada.

VII. Actuación imprudente o negligente, que no afecte a la seguridad de los pasajeros, de los compañeros o de la Compañía y que no suponga un riesgo de accidente o incidente.

VIII. Falta de puntualidad injustificada: no presentarse en más de tres ocasiones a tiempo al trabajo en 9 meses.

IX. El incumplimiento de los procedimientos establecidos en los manuales de la Compañía (salvo que por su gravedad o voluntariedad, dicho incumplimiento pueda considerarse alguna de las faltas muy graves que se enumeran a continuación).

X. No cumplir con el rendimiento laboral normal o acordado cuando dicho incumplimiento no puede calificarse como falta muy grave.

XI. Dos o más incidencias de faltas leves en un periodo de 9 meses.

Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

II. El consumo de alcohol o de cualquier otra sustancia tóxica o estupefaciente durante o en las 8 horas previas al inicio del servicio.

III. Actos o amenazas de violencia física o verbal.

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

V. Daños intencionados a la propiedad de la compañía.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XVII. Cualquier acto del empleado que retrase deliberada o innecesariamente a nuestros pasajeros u operaciones.

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

XIX. No obtener y mantener una tarjeta de identificación de la tripulación (CIC)/ identificación de seguridad aeroportuaria (AID) válida, cuando ello sea imputable al tripulante.

XX. No obtener y mantener un certificado válido de antecedentes penales (salvo que sea imputable a la empresa).

XXI. No obtener y mantener de un certificado de examen médico aeronáutico (AME).

XXII. No renovar la documentación de viaje en los plazos establecidos (salvo que sea imputable a la empresa).

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

XXIV. Incumplimiento de la política de redes sociales de la Compañía, de la política de protección de datos, del código ético o de cualquier otra política que se considere de obligado cumplimiento para los empleados.

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

XXVI. La transgresión de la buena fe contractual.

XXVII. Comportamiento que desprestigie la reputación de la Compañía.

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

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

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

XXXI. La falta de notificación a la Compañía de cualquier proceso penal contra el empleado, o cualquier acción legal relacionada con su empleo. Esta provisión es necesaria para permitir una revisión respecto a si una posible condena podría afectar su capacidad para realizar sus funciones o el buen nombre y reputación de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

XL. Uso fraudulento de las normas de seguridad aeroportuaria relativas a la identificación de seguridad aeroportuaria del Tripulante ID (AIC) y la tarjeta de identificación del Tripulante (CIC).

XLI. Dos o más incidencias de faltas graves en un periodo de dieciocho meses.

9.4 Sanciones concretas.

Sin alteración de la naturaleza y tipificación de la falta, las siguientes faltas tendrán las sanciones concretas que se listan a continuación:

1. Dos ocasiones de falta de puntualidad injustificada (*late*): no presentarse a tiempo al trabajo, se sancionarán con una amonestación por escrito o con un día de suspensión de empleo y sueldo.

2. Una ocasión de no presentarse al trabajo una vez sin causa razonable y debidamente justificada o sin preaviso adecuado (por ejemplo, *No Show*), se sancionará con una amonestación por escrito o hasta tres días de suspensión de empleo y sueldo (sin perjuicio de la deducción de la ausencia).

3. La ausencia no autorizada antes o después de días libres se sancionará con una amonestación por escrito o hasta tres días de suspensión de empleo y sueldo (sin perjuicio de la deducción de la ausencia).

9.5 Medidas disciplinarias.

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

a. Por faltas leves: amonestación por escrito.

b. Por faltas graves: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días naturales (no se aplicará ninguna retribución por el periodo de suspensión, incluyendo sueldo, asignaciones, etc.).

c. Por faltas muy graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo (no se aplicará ninguna remuneración por el periodo de suspensión, incluidos sueldo, asignaciones, etc.) de 16 a 60 días naturales o despido.

En casos específicos de falta muy grave relacionada con un grave abuso de confianza debido al desempeño de sus funciones como CSS, la compañía (a su propia discreción) tendrá la opción de ofrecer una democión (es decir, un puesto como CSA con las condiciones de trabajo aplicables, incluido el salario) en su base original, como sanción alternativa al despido. El tripulante puede aceptar voluntariamente esta democión como sanción alternativa, lo que confirmaría la aceptación de la falta y de la justificación de la sanción.

9.6 Repetición de faltas.

a. Faltas leves: un incidente puede calificarse como falta grave si se producen dos o más faltas leves en 9 meses.

b. Falta grave: un incidente puede calificarse como falta muy grave si se producen dos o más faltas graves en 12 meses.

9.7 Prescripción.

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

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

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

En caso de que la Compañía programe una o varias reuniones de investigación para esclarecer los hechos, el plazo de prescripción no comenzará hasta el día siguiente a la celebración de la última reunión de investigación.

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

9.8 Registros disciplinarios.

El expediente disciplinario se cancelará automáticamente sin necesidad de una nueva sanción, si no hay reincidencia en faltas de similar naturaleza, en los siguientes plazos desde la notificación de la sanción:

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

10. Vida laboral y personal

10.1 Contenido.

Se regula lo siguiente a continuación:

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

10.2 Licencia retribuida.

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

10.2.1 Permiso por matrimonio o por registro de pareja de hecho: Quince días naturales ininterrumpidos. Este permiso comenzará desde el día del matrimonio o el registro si es en un día laborable, o desde el primer día laborable tras el matrimonio o el registro. Los trabajadores podrán solicitar que el permiso se disfrute en un período posterior, sujeto a la aceptación de la Empresa. El tripulante deberá dar un mínimo de

dos meses de preaviso anterior a la fecha de la boda. En el caso de registro de pareja de hecho, se requerirán también 2 meses, pero si se producen circunstancias excepcionales en las que el trabajador no puede dar este preaviso debido a restricciones en la fecha, la empresa puede estudiar la posibilidad de mover la fijación.

10.2.2 Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El tripulante deberá dar un preaviso mínimo de 32 días, salvo que no sea posible debido a circunstancias imprevisibles fuera de su control. El empleado podrá elegir los días concretos de permiso siempre que persista la causa que lo motiva (por ejemplo, si el familiar está hospitalizado durante 15 días, el tripulante podrá elegir 5 días dentro de esos 15 para disfrutar del permiso).

10.2.3 Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando la persona trabajadora acredite la necesidad de desplazarse por este motivo, el plazo se ampliará en dos días. El tripulante deberá avisar con la mayor antelación posible.

10.2.4 Un día por traslado del domicilio habitual. El tripulante deberá dar un preaviso mínimo de dos meses salvo que se den circunstancias que impidan al empleado avisar con 2 meses de antelación, en cuyo caso la empresa trabajará con el empleado para minimizar la disrupción en el roster.

10.2.5 La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Este permiso se podrá ejercitar por días laborables en un máximo de cuatro días al año. El tripulante deberá preavisar a la Empresa con la mayor antelación posible y deberá certificar todos los elementos relevantes del permiso.

10.2.6 Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 5.

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.

El tripulante preavisará con la mayor antelación posible, que será de al menos 2 meses, a menos que existan circunstancias excepcionales objetivas que impidan al empleado preavisar con esta antelación, la Empresa trabajará con el empleado para minimizar la interrupción del roster.

10.2.7 Los tripulantes deberán concertar sus propias citas médicas y las de sus hijos fuera de las actividades programadas por la Compañía. El tripulante podrá solicitar mover un día libre para asistir a atenciones médicas específicas para citas (tanto suyas como de sus hijos –siempre y cuando sean menores de 18 años–) con especialidades que no puedan programarse en otro momento y no puedan demorarse debido a su gravedad. Esto también se podrá solicitar para familiares de primer grado que sean personas dependientes certificadas.

La decisión de si mover un día libre y qué día libre se mueve será a la discreción exclusiva de la Empresa.

Todas las licencias legales de este capítulo se han acordado en base a la normativa vigente, en caso de que dicha normativa cambie, ambas partes se comprometen a renegociar este capítulo.

10.3 Licencias sin sueldo (*Unpaid leaves*).

La Compañía puede ofrecer *unpaid leave* (licencias sin sueldo) o *Voluntary Time Off* (permisos voluntarios). La deducción se calculará utilizando días laborables. Para los tripulantes a tiempo completo, este cálculo se realizará utilizando todos los elementos salariales fijos (salario base, unimed y asignaciones) dividido por 228 días laborables (para los tripulantes a tiempo parcial, este divisor se ajustará proporcionalmente –esto es, 114 días laborables para tiempo parcial del 50%–). El resultado diario se multiplicará por el número de días laborables de *unpaid leave*/VTO. Para el VTO o el *unpaid leave* de poca duración (esto es, un bloque o menos), la empresa mantendrá al empleado de alta en Seguridad Social.

10.4 Excedencia voluntaria.

Los tripulantes con al menos un año de servicio en la Compañía tienen derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este podrá solicitarse de nuevo por el mismo tripulante, sólo si han transcurrido 4 años desde la finalización de la excedencia voluntaria previa. La excedencia voluntaria se solicitará con un preaviso mínimo de 1 mes.

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

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

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

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

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

10.5 Excedencia forzosa.

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

Del mismo modo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia deberá solicitarse con al menos 1 mes de preaviso.

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

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

10.6 Excedencia para el cuidado de familiares e hijos.

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

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

La pareja de hecho tendrá la consideración de familiar, siempre que se acredite la inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.

Si dos empleados de la Empresa solicitan una excedencia para el cuidado de la misma persona, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

Durante esta excedencia, el tripulante conservará el derecho a regresar al puesto de trabajo y la base desde el comienzo de la excedencia. Si dicha base no existiera, la Compañía le ofrecerá, en cada caso, una base española a la que el tripulante pueda volver. En caso de que el tripulante rechace dicha base, perderá el derecho de reincorporación.

10.7 Permiso parental.

Los Tripulantes de Cabina tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de un hijo, hija o menor acogido por un periodo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho años.

Este permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas, continuas o discontinuas y se disfrutará por semanas naturales.

Corresponde al tripulante de cabina concretar la fecha de inicio y finalización o, en su caso, de los períodos de permiso, comunicándolo a la empresa con 32 días de antelación.

En el supuesto de que dos o más trabajadores generen este derecho por la misma persona o en el caso de que el permiso perturbe gravemente el buen funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable justificándolo por escrito y ofreciendo una alternativa.

10.8 Reducción de la jornada por motivos familiares.

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

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

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

- Una reducción del 33,33 % de los días laborables: Que equivale a un patrón de 5 días laborables/3 días libres/5 días laborables/11 días libres.
- Una reducción del 50 % de los días laborables: Que equivalen a un patrón de 5 días laborables/11 días libres/5 días laborables/11 días libres.

La elección de cualquiera de estos sistemas corresponderá al tripulante con el fin de adaptar sus necesidades de conciliación, quien verá reducidos su salario base y asignaciones fijas de manera proporcional a la jornada efectivamente trabajada. Las vacaciones anuales se modificarán de acuerdo con el capítulo de Vacaciones. La opción que elija el tripulante permanecerá vigente hasta que este decida restablecer su jornada normal o hasta que el menor alcance los doce años de edad.

El tripulante tendrá que preavisar con la mayor antelación posible y solicitar la reducción con al menos 32 días de antelación con respecto al primer día del mes en que comienza dicha reducción, salvo en casos de fuerza mayor u otro tipo de situaciones de emergencia. Si la solicitud incluye los meses de julio o agosto, la solicitud deberá presentarse, a más tardar, el 1 de mayo del mismo año. La Compañía notificará el otorgamiento de las reducciones al menos quince días antes del comienzo de la reducción.

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

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

El tripulante debe preavisar con 32 días de antelación a la Compañía de su intención de retomar su jornada de trabajo completa.

10.9 Horario de trabajo especial: distribución de patrón, *earlies/lates* en 5/3.

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

- Solo «*Earlies*».
- Solo «*Lates*».

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

El patrón se concederá por un periodo de tiempo determinado. Si el Tripulante de Cabina de Pasajeros desea prorrogar este Patrón de Trabajo Especial, deberá solicitarlo expresamente a la compañía con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización prevista inicialmente, y deberá ser aceptado expresamente por la compañía. A falta de dicha aceptación, el Tripulante de Cabina de Pasajeros volverá a su patrón de trabajo anterior. Para las solicitudes de renovación de un patrón de trabajo especial, no será necesario volver a presentar la documentación si la causa de la solicitud no ha cambiado.

En caso de que haya un excedente de tripulantes trabajando en un patrón de programación especial específico, la Compañía podrá ofrecer la posibilidad a los tripulantes de cabina de solicitar el patrón de programación especial opuesto. En caso de que la Compañía no pueda encontrar voluntarios para este patrón de programación especial opuesto para equilibrar la programación, la Compañía tendrá derecho a asignar un patrón de programación especial a otros tripulantes de la base avisando con 15 días de antelación.

Dos tripulantes de cabina con el mismo rango, contrato y patrón de programación opuesto, podrán solicitar adaptar su jornada laboral de forma que un tripulante de cabina trabaje sólo *earlies* y el otro sólo *lates*. Al no existir derecho estatutario a esta solicitud, estará sujeta únicamente a la aceptación por parte de la Compañía.

10.10 Lactancia.

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

Quienes hagan uso de este derecho tendrán que sustituirlo por una licencia retribuida de 15 días naturales para el cuidado de un menor de nueve meses. La solicitud para este tipo de licencia se cursará con una antelación mínima de dos meses.

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

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

10.11.1 Riesgo durante el embarazo:

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

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

10.11.2 Riesgo durante la lactancia:

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

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

10.12 Baja por nacimiento.

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

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

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

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

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la Compañía, con una antelación mínima de dos meses, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. En el caso de las semanas iniciales, si la fecha prevista de parto cambia, el tripulante de cabina informará a la compañía. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

10.13 Incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

– Complemento de incapacidad temporal.

Como mejora a esta prestación legal, que otorgará ingresos a la tripulación durante los primeros días de baja, desde el 1 de enero de 2026 la Compañía abonará un complemento de incapacidad temporal para garantizar el 100 % del salario base diario del mes anterior durante los días 1 a 3 de la incapacidad temporal (ya se trate de una enfermedad certificada o un accidente de trabajo) sujeto a lo siguiente:

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

A partir del cuarto día, el tripulante tendrá derecho a percibir las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social, dejando de percibir complemento alguno de la Compañía.

10.14 Jornada parcial temporal por motivos operativos.

Proceso y ofrecimiento de jornadas parciales temporales:

La Compañía, teniendo en cuenta los requisitos operativos que puedan darse en cada momento, podrá ofrecer puestos temporales voluntarios durante el invierno.

Estas vacantes se concederán basándose estrictamente en el puesto, la fecha de entrada y el desempeño, siendo estos los únicos factores que se tendrán en cuenta en el

proceso de selección. Al finalizar el periodo correspondiente al puesto a jornada parcial asignado, el tripulante volverá a sus condiciones contractuales previas.

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

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

La Compañía podrá dejar sin efectos los acuerdos de trabajo a tiempo parcial voluntarios y temporales en cualquier momento debido a las necesidades operativas que concurren, causadas entre otros motivos por la acumulación de otras licencias o reducciones de la jornada legales, que tendrán carácter prioritario. La compañía preavisará con 15 días en estos casos.

10.14.1 Jornada parcial de invierno y sus diferentes modalidades.

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

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

A este patrón se aplica lo siguiente:

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

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

A este patrón se aplica lo siguiente:

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

Jornada parcial 5/11.

A este patrón se aplica lo siguiente:

- Días laborables: 5 laborables.
- Días libres: 11 libres.
- Una reducción del 50 % en todos los elementos salariales fijos y derechos de vacaciones anuales.

Estas reducciones durante la temporada de invierno serán voluntarias y la Compañía facilitará una ventana de solicitud a aquellos tripulantes que deseen solicitar los patrones previstos en este artículo.

10.15 Preaviso de baja voluntaria.

Las solicitudes de baja voluntaria en Ryanair deberán notificarse por escrito con un mínimo de un mes de preaviso con respecto a la fecha en que el tripulante pretenda cesar su relación laboral.

En el supuesto de que el tripulante no satisfaga el requisito de preaviso antedicho, la Compañía exigirá y el tripulante tendrá la obligación de abonar el salario de un día por cada uno de los días naturales de preaviso que no haya satisfecho (cuyo importe podrá

deducirse directamente de la última nómina). Para el único propósito de calcular la compensación por el incumplimiento de preaviso, se entenderá que el salario/día es equivalente al de la remuneración total percibida por todos los conceptos durante los seis últimos meses dividida entre 183.

11. Directrices de empleo

11.1 Directrices generales.

11.1.1 Los tripulantes estarán sujetos a un periodo de prueba de seis meses según lo especificado en su contrato de trabajo.

Una vez completado con éxito el periodo de prueba, este período computará para su periodo de empleo continuado.

Durante el periodo de prueba, tanto la Compañía como el tripulante podrán resolver el contrato de trabajo sin preaviso.

11.1.2 Se podrán acordar promociones temporales mediante una adenda al contrato del tripulante.

11.1.3 Los tripulantes de cabina de Ryanair serán asignados el código nacional de ocupación 5821 como Auxiliares de vuelo y camareros de avión, barco y tren.

11.2 Rangos.

11.2.1 CSA: es un *Customer Service Agent* (Agente de Servicio al Cliente) (tripulante de cabina Junior).

11.2.2 CSA *Ad Hoc*: es un *Customer Service Agent* que tiene una calificación adicional para operar como Número Uno si se requiere.

11.2.3 JCSS: es un *Customer Service Supervisor Junior* (Supervisor de Servicio al Cliente Junior). Estos son tripulantes que operan normalmente como tripulantes junior y, a veces, como número uno.

11.2.4 CSS: es un *Customer Service Supervisor* (Supervisor de Atención al Cliente) que opera como Número Uno y puede ser un Line Checker, aunque ocasionalmente pueda operar como junior.

11.2.5 SEPI (*Safety and Emergency Procedures Instructor* –Instructor de Procedimientos de Seguridad y Emergencia–): es un CSS con una asignación específica (que puede ser limitada en el tiempo) para realizar tareas como instructor.

11.2.6 SEPE (*Safety and Emergency Procedures Examiner* –Examinador de Procedimientos de Seguridad y Emergencia–): es un SEPI con una asignación adicional (que puede ser limitada en el tiempo) para realizar tareas como examinador.

11.3 Fijo discontinuo, períodos de *layoff*.

11.3.1 «*Layoff*» se define como el período en que un tripulante con un contrato fijo discontinuo se encuentra en una situación de inactividad (o no llamamiento). Los tripulantes pueden tener uno o varios períodos de *layoff* en el año, que siempre respetarán lo acordado en los contratos de trabajo.

11.3.2 El *Layoff* se planificará antes del 30 de septiembre de cada año (sin perjuicio de los cambios previstos en la cláusula 11.3.4).

11.3.3 Los tripulantes con contrato fijo discontinuo podrán indicar sus preferencias para un específico período de *layoff* por un periodo de *layoff* de duración de más larga. La Empresa comunicará los fechas de apertura y cierre para que los tripulantes puedan indicar sus preferencias con tiempo suficiente cada año. La Empresa revisará dichas preferencias y si es viable desde el punto de vista operacional, intentará acomodarlas.

11.3.4 Modificación del período de *layoff*: Si la empresa necesita reincorporar a un tripulante en una base concreta antes de la fecha de fin del período de *layoff*, se proporcionará un preaviso de al menos 15 días. La empresa podrá extender un período de *layoff* originalmente programado mediante comunicación escrita al tripulante con al menos 15 días de preaviso.

En circunstancias excepcionales, por motivos debidamente justificados, la Empresa podrá considerar solicitudes de tripulantes de no volver antes del período de *lafoff*, siempre sujeto a las necesidades operativas.

11.3.5 La Empresa considerará las solicitudes de intercambio de períodos de *lafoff* planificados entre tripulantes, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Ambos tripulantes tengan la misma base, rango y estén en el mismo patrón de programación (*roster pattern*).
- La solicitud se realiza con al menos dos meses de antelación al primer día en que se solicita el intercambio. Para el caso de solicitudes para el mes de noviembre, el preaviso será de 30 días.
- La solicitud puede aceptarse por motivos operacionales.
- Un tripulante solo puede solicitar un intercambio al año.

11.3.6 En caso de que se asigne *lafoff* en un período que coincida con vacaciones programadas, la Empresa programará las vacaciones justo antes o justo después del período de *lafoff*.

11.3.7 La Empresa priorizará que los tripulantes tengan un período de *lafoff* consecutivo por temporada. (esto es, de forma consecutiva, no fraccionada).

11.4 Conversiones de contratos fijos discontinuos a contratos de indefinidos a tiempo completo.

11.4.1 Cuando se produzcan vacantes para contratos indefinidos a tiempo completo en una base en que haya tripulantes con contratos fijo discontinuos, la empresa ofrecerá contratos indefinidos a tiempo completo a los tripulantes ya en la base del mismo rango. Dicho cambio se ofrecerá al tripulante en el mismo puesto que no tenga sanciones disciplinarias y la mejor puntuación en los siguientes criterios:

- Ventas/rendimiento a bordo y expediente limpio: 40 %.
- Puntualidad y asistencia 35 %.
- Antigüedad: 25 %.

En caso de que el tripulante al que se le ofrece el puesto rechace la vacante, la empresa ofrecerá la vacante a la siguiente persona de la lista.

11.4.2 Cuando un empleado con un contrato fijo discontinuo haya trabajado al menos 320 días naturales durante un año fiscal (contado de 1 de abril a 31 de marzo) en el mismo puesto y base, se le ofrecerá un contrato indefinido a tiempo completo desde el 1 de abril del año siguiente.

11.5 Sistema de promociones.

11.5.1 Cuando se produzca una vacante de CSS, la Empresa decidirá si cubrir ese puesto con promociones o con un cambio de base.

11.5.2 Si la decisión es promocionar a un tripulante de la base, la empresa publicará la vacante permitiendo a los solicitantes enviar su solicitud en 5 días. Los criterios de selección para determinar la lista corta de candidatos para las promociones, será aquéllos tripulantes sin sanciones disciplinarias y entonces:

- Ventas/rendimiento a bordo y expediente limpio: 40 %.
- Puntualidad y asistencia 35 %.
- Antigüedad: 25 %.

Debido a la especial confianza que se requiere para el puesto, dependiendo del número de vacantes, la decisión final sobre la promoción desde la lista corta de candidatos se hará en un proceso de selección que puede incluir una entrevista formal.

11.5.3 Si el tripulante al que se le ofrece el puesto rechaza la vacante, la empresa ofrecerá la vacante a la siguiente persona.

12. Comisión Paritaria

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

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

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

12.4 Las actas en las que se hagan constar las principales cuestiones y posturas de las partes tratadas durante estas reuniones se redactarán en inglés y castellano, y habrán de ser firmadas por un representante de cada parte.

12.5 En caso de que no se alcance un acuerdo dentro de la Comisión Paritaria, y que dicha falta de acuerdo pueda dar lugar a una reclamación judicial, las partes se comprometen a someter cualquier discrepancia al SIMA, antes de presentar una reclamación judicial.

13. Igualdad y no discriminación

13.1 Principio de igualdad y no discriminación.

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

13.2 Plan de Igualdad.

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

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

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

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

13.3 Protocolo LGTBIQ+.

Ryanair DAC cuenta con un Comité de Género, Diversidad e Inclusión que fue establecido para promover y apoyar iniciativas de diversidad dentro de la Compañía. El

Comité está presidido por la *Chief Financial Officer* (Directora Financiera) de Ryanair DAC. Este Comité introduce medidas para fomentar y promover la diversidad, la igualdad y la inclusión, incluyendo una política de uniformes inclusiva en cuanto al género, iniciativas para el Día Internacional de la Mujer y celebraciones del Orgullo. Las actualizaciones del Comité de Género, Diversidad e Inclusión se comunican a la dirección de la empresa.

La Compañía incluirá módulos de formación específicos para todo el personal sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el entorno laboral, con especial énfasis en el trato igualitario, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Se promoverá la diversidad dentro de la plantilla para crear entornos laborales inclusivos, seguros y diversos.

Habrá tolerancia cero frente a conductas LGTBIQ+-fóbicas, y cualquier empleado afectado podrá presentar una denuncia que será investigada de forma inmediata por la compañía siguiendo este procedimiento, conforme al procedimiento de «*grievance*» (denuncia) aplicable en Ryanair:

Fase 1: Resolución informal.

La persona afectada deberá informar a su Mánager/Supervisor inmediato para intentar una resolución informal, salvo que dicha persona sea el presunto acosador.

Fase 2: Queja formal.

Si no se resuelve, se deberá presentar una queja formal a través del canal interno designado (formulario de denuncias –*grievance*– online). La queja debe incluir detalles de los incidentes, fechas y posibles testigos.

El Departamento de RR. HH. llevará a cabo una investigación, que podrá implicar una o varias reuniones y medidas preventivas si se consideran necesarias.

Fase 3: Informe de investigación y decisión.

Al finalizar la investigación, la compañía emitirá el resultado:

- Evidencia de acoso → Medidas disciplinarias y correctivas.
- Sin evidencia → cierre del caso.

La decisión se comunicará por escrito a la persona que presentó la queja.

Fase 4: Apelación.

Si no está conforme, el reclamante podrá apelar por escrito en un plazo de 5 días laborables. La apelación será revisada por un Director o Subdirector designado. Esta decisión será definitiva.

Los empleados podrán elegir el uniforme que prefieran según sus propias preferencias, sin ninguna limitación basada en el género, cumpliendo con la política de uniformidad aplicable.

Los criterios aplicados en los procedimientos de promoción serán objetivos y neutrales, con el fin de evitar cualquier forma de discriminación directa o indirecta desfavorable por motivos de identidad de género.

La empresa garantizará que todos los empleados, independientemente de su sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, o diversidad sexo-genérica o familiar, puedan acceder a cualquier permiso o beneficio en condiciones de igualdad, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.

– Régimen disciplinario.

Se considerará motivo de sanción cualquier infracción derivada de conductas que vulneren la libertad sexual de las personas empleadas, con especial énfasis en los actos discriminatorios basados en la orientación sexual y la expresión y/o identidad de género.

En este sentido, el procedimiento disciplinario incluido en el Convenio colectivo contempla faltas que deben interpretarse desde una perspectiva de género, con el fin de reforzar la protección hacia la comunidad LGTBIQ+.

Algunos ejemplos de faltas muy graves que refuerzan dicha protección son las siguientes:

III. Actos o amenazas de violencia física o verbal.

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

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

XXVI. La transgresión de la buena fe contractual.

XXVII. Comportamiento que desprestigie la reputación de la Compañía.

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

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

La decisión sobre la sanción específica a imponer en estos casos se tomará en función de la gravedad de la infracción cometida (con la naturaleza discriminatoria de la falta considerándose un factor agravante), y podrá consistir en: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo (no se aplicará ninguna remuneración por el periodo de suspensión, incluidos sueldo, asignaciones, etc.), por un período de 16 a 60 días naturales, o despido.

Las partes firmantes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento de este protocolo (que se integrará en la Comisión de Igualdad tan pronto esta se cree). Esta comisión analizará el impacto de este protocolo y revisará su contenido si es necesario.

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

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

14.1 Principios para la inaplicación.

Los representantes de las personas trabajadoras reconocen que el presente Convenio no podrá:

- Obstaculizar, restringir o impedir el funcionamiento eficiente de las programaciones de los vuelos de Ryanair.
- Obstaculizar, restringir o impedir la capacidad de la aerolínea de asignar servicios para ejecutar la programación de acuerdo con los contratos individuales de empleo y el Manual de Operaciones.
- Dificultar, restringir o impedir la flexibilidad de los niveles de personal necesarios para el crecimiento de la aerolínea.

14.2 Procedimiento para la no aplicación.

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

14.3 Resolución de conflictos.

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

15. Relaciones laborales

15.1 Comité Intercentros.

– Establecimiento del Comité Intercentros:

- Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros en la empresa, conforme a las provisiones del artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de 9 miembros, designados entre los integrantes de los Comités de Empresa de las distintas bases, manteniendo la proporcionalidad en los sindicatos conforme a los resultados electorales generales.

– Funciones del Comité Intercentros:

- El Comité Intercentros tendrá la función de defender y representar los intereses de los tripulantes de cabina de la empresa en su conjunto y constituirá el cuerpo de representación unitaria de todos ellos.

- Las funciones específicas del Comité Intercentros son las que siguen:

- Negociar y acordar condiciones de trabajo que afecten a todas las bases de la empresa en España con excepción de los Convenios Colectivos «franja».

- Asegurar cumplimiento con los acuerdos alcanzados en este Convenio colectivo.

- Actuar como interlocutor único con la dirección de la empresa en asuntos que afecten a varias bases en España, incluyendo los procedimientos colectivos como los despidos colectivos que afecten a más de una base.

- Coordinar las acciones de los Comités de Empresa de las distintas bases para asegurar una representación uniforme.

– Información al Comité Intercentros:

- El Comité Intercentros tendrá derecho de información que el Comité de Empresa tiene conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Esto incluirá lo siguiente:

- Resultados financieros del grupo (trimestrales y anuales).

- Número de tripulantes por base y rango en España.

- Estimado número de aviones en las diferentes bases españolas para la siguiente temporada.

- Porcentajes de ratios de absentismo en España.

- Información sobre cualquier sanción debida a falta muy grave en España.

– Asignación de miembros:

- Los miembros del Comité Intercentros se asignarán de entre los miembros de los Comités de Empresa de las bases, respetando la proporcionalidad de los resultados electorales.

- La asignación de miembros se hará por acuerdo entre los sindicatos representados en los comités de empresa de las bases.

- Los miembros del Comité Intercentros no tendrán «días sindicales» adicionales por esta asignación, pero podrán coger días de otros compañeros conforme lo estipulado en el punto 15.3.

– Reuniones y Operativa:

- El Comité Intercentros se reunirá regularmente, al menos una vez cada trimestre y extraordinariamente cuando lo soliciten al menos un tercio de sus miembros o la dirección de la empresa.
- Las decisiones del Comité Intercentros se tomarán por mayoría de sus miembros.
- El derecho de información que los representantes de los trabajadores tienen en relación al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará cumplido cuando la información se proporcione al Comité Intercentros, quien tendrá la obligación de distribuirla a los diferentes centros de trabajo.
- La Empresa se reunirá trimestralmente con el Comité Intercentros, y esas reuniones reemplazarán las reuniones que la Empresa normalmente haría con los comités de empresa de las bases conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, cuando haya razones locales justificadas para que el Comité de Empresa de una base concreta solicite una reunión con la Empresa, esas reuniones pueden celebrarse adicionalmente.

– Recursos.

- Los miembros del comité intercentros tendrán un UD adicional para asistir a las reuniones trimestrales.
- Estas reuniones trimestrales se harán principalmente de modo virtual. En el caso de que se realicen reuniones presenciales, la empresa proporcionará las instalaciones y gestionará los viajes.

15.2 Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

– Establecimiento del Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

- Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud en la empresa, de conformidad con las previsiones del artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará compuesto por un máximo de 7 miembros que se asignarán de entre los delegados de prevención de los distintos comités de seguridad y salud de las bases; y 7 miembros por parte de la empresa.

– Funciones del Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

- Las funciones concretas del Comité Intercentros de Seguridad y Salud serán las que siguen:
 - Promover y fomentar la cooperación de los tripulantes en la implementación de las regulaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Participar en el desarrollo, implementación y evaluación de los programas y planes de prevención de riesgos.
 - Informar y ser informados sobre la situación y evolución de la prevención de riesgos en la empresa.
 - Proponer medidas para mejorar las condiciones de trabajo y corregir deficiencias existentes.

– Asignación de los Miembros:

- Los miembros de la parte social del Comité Intercentros de Seguridad y Salud serán asignados de entre los miembros de los comités de seguridad y salud de las bases, respetando la proporcionalidad de los resultados electorales.
 - La asignación de miembros de la parte social se hará mediante acuerdo entre los sindicatos representados en los comités de seguridad y salud.
 - Los miembros por parte de la empresa se decidirán libremente por la empresa.

– Reuniones y Operativa:

- El Comité Intercentros de Seguridad y Salud se reunirá regularmente al menos una vez cada trimestre y extraordinariamente cuando lo soliciten al menos un tercio de sus miembros o la dirección de la empresa.
- Las decisiones del Comité Intercentros de Seguridad y Salud se tomarán por mayoría de sus miembros.
- La empresa se reunirá trimestralmente con el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, y dichas reuniones reemplazarán las reuniones que la empresa normalmente realizaría con los Comités de Seguridad y Salud locales. Sin embargo, cuando haya razones locales justificadas para que el Comité de Seguridad y Salud de una base concreta solicite una reunión con la Empresa, esas reuniones pueden celebrarse adicionalmente.

– Recursos.

- Los miembros del comité intercentros tendrán un UD adicional para asistir a las reuniones trimestrales. Si ese día coincide con una reunión del comité intercentros y la misma persona acude a ambas, tendrá derecho a un día adicional (no a dos).
- Estas reuniones trimestrales se harán principalmente de modo virtual. En el caso de que se realicen reuniones presenciales, la empresa proporcionará las instalaciones y gestionará los viajes.

15.3 Horas sindicales.

Debido a la naturaleza de la industria aeronáutica y la imposibilidad de disponer del crédito horario por horas, se acuerda que el crédito horario se tendrá que disfrutar en días completos. A efectos de este acuerdo, los días dedicados a actividad sindical se denominarán «días de tareas sindicales» (U/D).

15.3.1 Derecho a días sindicales.

La conversión del crédito horario a días tendrá en consideración que los tripulantes de cabina no trabajan una típica semana de 5 días y funcionará como sigue:

- Bases con 40 horas por delegado: Los representantes tendrán derecho a:
 - 5 días al mes en el mes de enero, febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y diciembre; y
 - 4 días al mes en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre.
- Bases con 35 horas por delegado: Los representantes tendrán derecho a 4 días al mes.
- Bases con 30 horas por delegado: Los representantes tendrán derecho a:
 - 4 días al mes en los meses de enero, febrero, marzo, octubre y noviembre; y
 - 3 días al mes en los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y diciembre.
- Bases con 20 horas por delegado: Los representantes tendrán derecho a:
 - 3 días al mes en los meses de febrero, marzo, octubre y noviembre; y
 - 2 días al mes en los meses de enero, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y diciembre.
- Bases con 15 horas por delegado: Los representantes tendrán derecho a:
 - 2 días al mes en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, septiembre, octubre, noviembre y diciembre; y
 - 1 día al mes en los meses de junio, julio y agosto.

Ryanair también reconoce el derecho de los sindicatos con presencia en los comités de empresa y al menos un 10% de los votos a nombrar tres delegados sindicales. Estos delegados deberán ser nombrados por los sindicatos por escrito a Ryanair y pueden ser también representantes en los comités de empresa. Estos delegados tendrán derecho a días sindicales conforme se regula en los casos de 40 horas por delegado. En caso de que un delegado sindical sea también miembro del comité de empresa, este derecho de días sindicales reemplazará al que dicha persona tuviera por el comité de empresa.

15.3.2 Solicitud de días sindicales.

Los días solicitados para labores sindicales se comunicarán por escrito a la Empresa con una antelación mínima de 1 mes. Con el fin de agilizar la tramitación de las solicitudes, las solicitudes se centralizarán a través de una persona designada al efecto por cada sindicato que comunicará a la empresa por correo electrónico la relación de días sindicales solicitados por los representantes de los trabajadores cada mes.

La integridad de la operación siempre tendrá prioridad, y puede ser necesario ofrecer fechas alternativas a las solicitadas debido a requisitos operativos para proteger a los clientes y la programación fija de otros tripulantes de la base. Ambas partes se comprometen a crear una comisión de estudio que garantice los derechos de los delegados y proteja tanto la operativa, como el pleno ejercicio de la actividad sindical por parte de los representantes legales de los trabajadores.

Las solicitudes deberán centrarse, sin limitarse, a los días entre semana (principalmente martes, miércoles y jueves), particularmente durante la temporada de invierno.

Excepcionalmente y debido a circunstancias imprevistas, se podrán solicitar UD con un plazo reducido de 10 días. Estas solicitudes tendrán que estar debidamente certificadas y justificadas y deberán basarse en circunstancias imprevistas o de fuerza mayor que hagan necesaria la presencia de un representante de los trabajadores, siempre que no haya otros representantes de los trabajadores con UD ya asignada ese día. En caso de accidentes laborales graves no operará este plazo.

La participación en tareas sindicales se considerará tiempo de trabajo, pero al no ser a instancia de la Empresa, no se registrará como «duty time» en el sistema FTL.

15.3.3 Acumulación de días sindicales.

La Empresa estudiará las solicitudes para que los días sindicales mensuales se repartan entre los representantes. No obstante, esta acumulación no se permitirá si la solicitud resulta en que los días sindicales del representante sumen el 50% o más de sus días «activos» en la programación en un mes.

La empresa permitirá que los representantes sindicales repartan entre ellos los días sindicales cada mes. Sin embargo, cada representante deberá cumplir con lo establecido en el párrafo anterior, y no podrán seleccionar todos delegados de la misma base el mismo día, para proteger las operaciones, excepto cuando se dedique a reuniones del comité de empresa.

La empresa permitirá un máximo de 12 días sindicales por mes (en total para toda España) que se podrán mover entre bases (esto es, un representante de una base compartiendo días con un representante de otra base). Las limitaciones establecidas anteriormente serán también aplicables.

15.3.4 Pago de días sindicales.

Por cada día programado de actividad sindical realizado, el representante percibirá su remuneración fija normal (salario base y complementos) y la siguiente cantidad adicional por día completado como elemento variable en función del puesto:

- CSA: € 35.
- JCSS: € 40.
- CSS: € 51.

Si se programa un día de actividad sindical en un día libre debido a una reunión trimestral u otra reunión obligatoria, la Empresa reprogramará el día libre en algún momento en el futuro.

El pago por los días sindicales se procesará a mes vencido, esto es, en el mes siguiente al día sindical.

15.4 Paz social.

Siempre que los términos de este acuerdo se cumplan y continúen aplicándose a todos los tripulantes de cabina de Ryanair DAC con base en España, no habrá ninguna acción industrial unilateral en los asuntos cubiertos por este acuerdo.

Ambas partes acuerdan que las retribuciones recogidas en este acuerdo serán los únicos cambios materiales en las retribuciones y complementos de los tripulantes de cabina en España durante la vigencia de este acuerdo.

15.5 Desastres y otros fenómenos meteorológicos adversos severos.

La compañía informará a los sindicatos con presencia en los centros de trabajo afectados sobre las medidas implementadas en caso de que exista una alerta por catástrofes u otros fenómenos meteorológicos adversos severos. Las partes se comprometen a desarrollar un protocolo en este sentido.

ANEXO I

Escalas salariales

2025 (aplicable desde el 1 de noviembre de 2025)

CSA

Nivel	Salario base	UniMed	SBH (850 est.)	Pago por SBH	Vacaciones/ Festivos (29 días est)	Formación (2 days est)	Bonus Ventas (est)	Total	Dieta nacional	Dieta Internacional	Adscripción Inicial
	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	
1	14.300,00	650,00	6.392,00	7,52	522,00	61,68	2.000,00	23.925,68	25,00	25,00	CSAs en bases españolas desde el 1 de abril de 2025.
2	14.800,00	650,00	6.893,50	8,11	522,00	61,68	2.000,00	24.927,18	32,00	32,00	CSAs en bases españolas desde antes del 31 de marzo de 2025.
3	15.300,00	650,00	7.395,00	8,70	522,00	61,68	2.000,00	25.928,68	36,06	36,06	CSAs en bases españolas desde antes del 31 de marzo de 2023.

Est significa estimado (no garantizado).

CSS

Nivel	Salario base	Asignación CSS	UniMed	SBH (850 est.)	Pago por SBH	Vacaciones/ Festivos (29 días est)	Formación (2 days est)	Bonus Ventas (est)	Total	Dieta nacional	Dieta Internacional	Adscripción Inicial
	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	
1	17.900,00	2.500,00	650,00	9.103,50	10,71	1.044,00	83,30	2.000,00	33.280,80	36,06	51,00	Tripulantes con rango de CSS en bases españolas desde después del 1 de abril de 2025.
2	18.700,00	2.500,00	650,00	9.554,00	11,24	1.044,00	83,30	2.000,00	34.531,30	36,06	52,00	Tripulantes con rango de CSS en bases españolas desde antes del 31 de marzo de 2025.
3	19.000,00	2.500,00	650,00	10.106,50	11,89	1.044,00	83,30	2.000,00	35.383,80	36,06	54,00	Tripulantes con rango de CSS en bases españolas desde antes del 31 de marzo de 2023.
4	19.400,00	2.500,00	650,00	10.897,00	12,82	1.044,00	83,30	2.000,00	36.574,30	36,06	57,00	Tripulantes con rango de CSS en bases españolas desde antes del 1 de octubre de 2022.

Est significa estimado (no garantizado).

JCSS

Tipo	Salario base - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
Non-legacy.	16.625,00	650,00	6.978,50	8,21	1.000,50	71,50	2.000,00	27.325,50	36,06	36,06
Legacy.	16.625,00	650,00	7.939,00	9,34	1.000,50	71,50	2.000,00	28.286,00	36,06	36,06

Est significa estimado (no garantizado).

«Legacy basic» JCSS: Aquellos JCSS que antes de 2022 eran JCSS en España y tenían un salario base de más de 10.900 euros recibirán un complemento «legacy basic» equivalente a la diferencia entre dicho salario base y 10.900 euros.

2026 (aplicable desde el 1 de abril de 2026)

CSA

Nivel	Salario base - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
1	14.600,00	650,00	6.392,00	7,52	522,00	61,68	2.000,00	24.225,68	25,00	25,00
2	15.100,00	650,00	6.893,50	8,11	522,00	61,68	2.000,00	25.227,18	32,00	32,00
3	15.600,00	650,00	7.395,00	8,70	522,00	61,68	2.000,00	26.228,68	36,06	36,06

Est significa estimado (no garantizado).

CSS

Nivel	Salario base - Euros	Asignación CSS - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
1	18.300,00	2.500,00	650,00	9.103,50	10,71	1.044,00	83,30	2.000,00	33.680,80	36,06	51,00
2	19.100,00	2.500,00	650,00	9.554,00	11,24	1.044,00	83,30	2.000,00	34.931,30	36,06	52,00
3	19.400,00	2.500,00	650,00	10.106,50	11,89	1.044,00	83,30	2.000,00	35.783,80	36,06	54,00
4	19.800,00	2.500,00	650,00	11.152,00	13,12	1.044,00	83,30	2.000,00	37.229,30	36,06	57,00

Est significa estimado (no garantizado).

JCSS

Tipo	Salario base - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
Non-legacy.	16.950,00	650,00	6.978,50	8,21	1.000,50	71,50	2.000,00	27.650,50	36,06	36,06
Legacy.	16.950,00	650,00	7.939,00	9,34	1.000,50	71,50	2.000,00	28.611,00	36,06	36,06

Est significa estimado (no garantizado).

«Legacy basic» JCSS: Aquellos JCSS que antes de 2022 eran JCSS en España y tenían un salario base de más de 10.900 euros recibirán un complemento «legacy basic» equivalente a la diferencia entre dicho salario base y 10.900 euros.

2027 (aplicable desde el 1 de abril de 2027)

CSA

Nivel	Salario base - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
1	14.900,00	650,00	6.392,00	7,52	536,50	61,68	2.000,00	24.540,18	25,00	25,00
2	15.400,00	650,00	6.893,50	8,11	536,50	61,68	2.000,00	25.541,68	32,00	32,00
3	15.900,00	650,00	7.395,00	8,70	536,50	61,68	2.000,00	26.543,18	36,06	36,06

Est significa estimado (no garantizado).

CSS

Nivel	Salario base - Euros	Asignación CSS - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
1	18.700,00	2.500,00	650,00	9.103,50	10,71	1.073,00	83,30	2.000,00	34.109,80	36,06	51,00
2	19.500,00	2.500,00	650,00	9.554,00	11,24	1.073,00	83,30	2.000,00	35.360,30	36,06	52,00
3	19.800,00	2.500,00	650,00	10.106,50	11,89	1.073,00	83,30	2.000,00	36.212,80	36,06	54,00
4	20.200,00	2.500,00	650,00	11.322,00	13,32	1.073,00	83,30	2.000,00	37.828,30	36,06	57,00

Est significa estimado (no garantizado).

Tipo	Salario base - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
Non-legacy.	17.275,00	650,00	6.978,50	8,21	1.015,00	71,50	2.000,00	27.990,00	36,06	36,06
Legacy.	17.275,00	650,00	7.939,00	9,34	1.015,00	71,50	2.000,00	28.950,50	36,06	36,06

Est significa estimado (no garantizado).

«Legacy basic» JCSS: Aquellos JCSS que antes de 2022 eran JCSS en España y tenían un salario base de más de 10.900 euros recibirán un complemento «legacy basic» equivalente a la diferencia entre dicho salario base y 10.900 euros.

2028 (aplicable desde el 1 de abril de 2028)

CSA

Nivel	Salario base - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
1	15.200,00	650,00	6.392,00	7,52	551,00	61,68	2.000,00	24.854,68	25,00	25,00
2	15.700,00	650,00	6.893,50	8,11	551,00	61,68	2.000,00	25.856,18	32,00	32,00
3	16.200,00	650,00	7.395,00	8,70	551,00	61,68	2.000,00	26.857,68	36,06	36,06

Est significa estimado (no garantizado).

CSS

Nivel	Salario base - Euros	Asignación CSS - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
1	19.100,00	2.500,00	650,00	9.103,50	10,71	1.102,00	83,30	2.000,00	34.538,80	36,06	51,00
2	19.900,00	2.500,00	650,00	9.554,00	11,24	1.102,00	83,30	2.000,00	35.789,30	36,06	52,00
3	20.200,00	2.500,00	650,00	10.106,50	11,89	1.102,00	83,30	2.000,00	36.641,80	36,06	54,00
4	20.600,00	2.500,00	650,00	11.322,00	13,32	1.102,00	83,30	2.000,00	38.257,30	36,06	57,00

Est significa estimado (no garantizado).

JCSS

Tipo	Salario base - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
Non-legacy.	17.600,00	650,00	6.978,50	8,21	1.044,00	71,50	2.000,00	28.344,00	36,06	36,06
Legacy.	17.600,00	650,00	7.939,00	9,34	1.044,00	71,50	2.000,00	29.304,50	36,06	36,06

Est significa estimado (no garantizado).

«Legacy basic» JCSS: Aquellos JCSS que antes de 2022 eran JCSS en España y tenían un salario base de más de 10.900 euros recibirán un complemento «legacy basic» equivalente a la diferencia entre dicho salario base y 10.900 euros.

2029 (aplicable desde el 1 de abril de 2029)

CSA

Nivel	Salario base - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
1	15.500,00	650,00	6.392,00	7,52	551,00	61,68	2.000,00	25.154,68	25,00	25,00
2	16.000,00	650,00	6.893,50	8,11	551,00	61,68	2.000,00	26.156,18	32,00	32,00
3	16.500,00	650,00	7.395,00	8,70	551,00	61,68	2.000,00	27.157,68	36,06	36,06

Est significa estimado (no garantizado).

CSS

Nivel	Salario base - Euros	Asignación CSS - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
1	19.500,00	2.500,00	650,00	9.103,50	10,71	1.102,00	83,30	2.000,00	34.938,80	36,06	51,00
2	20.300,00	2.500,00	650,00	9.554,00	11,24	1.102,00	83,30	2.000,00	36.189,30	36,06	52,00
3	20.600,00	2.500,00	650,00	10.106,50	11,89	1.102,00	83,30	2.000,00	37.041,80	36,06	54,00
4	21.000,00	2.500,00	650,00	11.322,00	13,32	1.102,00	83,30	2.000,00	38.657,30	36,06	57,00

Est significa estimado (no garantizado).

JCSS

Tipo	Salario base - Euros	UniMed - Euros	SBH (850 est.) - Euros	Pago por SBH - Euros	Vacaciones/Festivos (29 días est) - Euros	Formación (2 days est) - Euros	Bonus Ventas (est) - Euros	Total - Euros	Dieta nacional - Euros	Dieta Internacional - Euros
Non-legacy.	17.925,00	650,00	6.978,50	8,21	1.044,00	71,50	2.000,00	28.669,00	36,06	36,06
Legacy.	17.925,00	650,00	7.939,00	9,34	1.044,00	71,50	2.000,00	29.629,50	36,06	36,06

Est significa estimado (no garantizado).

«Legacy basic» JCSS: Aquellos JCSS que antes de 2022 eran JCSS en España y tenían un salario base de más de 10.900 euros recibirán un complemento «legacy basic» equivalente a la diferencia entre dicho salario base y 10.900 euros.