

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19041 *Resolución de 28 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de pilotos de easyJet Airline Company Limited, sucursal en España.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de pilotos de la empresa easyJet Airline Company Limited, Sucursal en España (código de Convenio núm. 90103440012019), que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de SEPLA en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido subsanado mediante Acuerdo de 13 de julio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 28 de agosto de 2026.–La Directora General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

CONVENIO COLECTIVO DE PILOTOS EASYJET AIRLINE COMPANY LIMITED, SUCURSAL EN ESPAÑA

(1 de marzo de 2025-29 de febrero de 2028)

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

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

Las partes han suscrito el presente Convenio voluntariamente y de buena fe después de un proceso de negociación que se inició el 5 de diciembre de 2024.

Este Convenio sustituye y reemplaza íntegramente y en todos sus términos al Convenio Colectivo de Pilotos easyJet Airline Company Limited Sucursal en España (1 de marzo de 2022 a 28 de febrero de 2025).

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor con efectos retroactivos desde el 1 de marzo de 2025 (en lo sucesivo, «fecha de vigencia») y permanecerá vigente hasta el 29 de febrero de 2028, excepto para aquellos conceptos o materias para los cuales las partes hayan acordado una fecha alternativa indicada expresamente.

2. Tras caducar, el presente Convenio será prorrogable tácitamente por periodos de doce (12) meses si concluida su vigencia o la de las sucesivas prórrogas anuales no mediara denuncia expresa de alguna de las partes. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento.

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

Artículo 4. *Principio de unidad.*

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

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

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

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

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

3. La Comisión se reunirá en un plazo de quince días, siempre que cualquiera de las partes lo soliciten. Las partes acuerdan, cuando proceda, organizar una reunión aun cuando no se hubiese planeado previamente. La Comisión deberá finalizar sus procedimientos en un plazo de dos meses tras presentarse la solicitud, salvo en los casos en los que el desacuerdo se refiera a la inaplicación de condiciones de trabajo del Convenio Colectivo, debiendo pronunciarse en ese caso en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos prevenidos en la letra e) del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que sea necesario solucionar discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, las partes acuerdan someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos que se hayan establecido mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

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

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

Artículo 6. *Normas legales.*

1. Todo lo no regulado en el presente Convenio quedará regido por la legislación española, por los contratos de trabajo suscritos entre la compañía y cada piloto, por los manuales de operación de easyJet, por las normativas aplicables de aviación civil y por las normativas internas generales en vigor dentro de easyJet.

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

3. Si lo dispuesto en el convenio colectivo se prestase a alguna discrepancia, duda interpretativa o vacío en su redacción, prevalecerán los principios o criterios establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y normas laborales de desarrollo.

Artículo 7. *Relaciones laborales.*

1. Reconocimiento del Sindicato. Las partes acuerdan la necesidad de mantener y seguir desarrollando una relación constructiva y factible a través del diálogo y la comunicación eficaces. A tal respecto, las partes se han comprometido a negociar un nuevo acuerdo de reconocimiento del Sindicato SEPLA.

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

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

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

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

Esos procesos son necesarios para asegurar que se llevan a cabo todos los intentos de resolver las situaciones de posible conflicto antes de su intensificación y una posible

decisión de acción sindical, en el interés primario de los pasajeros y en consideración del carácter público de los servicios prestados por easyJet.

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

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

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

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

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

6. Todas las comunicaciones se intercambiarán entre la Sección Sindical del SEPLA en easyJet y la oficina central de easyJet Airline Spain Sucursal en España, situada en C/Núñez Morgado, 6 Bajo, 28036 Madrid, España, así como por correo electrónico al responsable de país de FOM/HRM/IRM.

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

En relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo una vez se haya pronunciado la comisión paritaria y se haya seguido el procedimiento de resolución de conflictos de este artículo, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial)» publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020 y el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 2

Condiciones generales de empleo

Artículo 8. Seguridad y salud.

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

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

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

4. La participación de representantes de los trabajadores a través del Comité de seguridad y salud se realizará de conformidad con y según los términos indicados en la legislación aplicable.

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

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

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

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

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

7. El análisis de riesgos será llevado a cabo por el Servicio de prevención externo.

El comité de salud y seguridad participará en el proceso de evaluación de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.

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

Artículo 9. *Niveles mínimos de rendimiento.*

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

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

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

4. La asignación de programaciones OLAD y/o OLAC tiene la finalidad de aportar al piloto el tiempo necesario para poder cumplir con sus responsabilidades de autoaprendizaje. Estos se asignan de acuerdo con el Flight Operations Protocol Manual sección 9.1. o la que en cada momento corresponda. En el caso de que se aumente la

cantidad de OLAD/OLACs asignados por año en algún país de la red de easyJet, como parte de un programa de implementación a nivel de todos los países de la red, la Compañía se compromete en aplicar el mismo incremento a la totalidad de pilotos con base en España. La compañía notificará a la sección sindical de dicho incremento una vez confirmado a nivel de país.

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

1. Interoperabilidad. Un piloto de easyJet estará disponible para operar y cumplir su función bajo cualquier Certificado de Operador Aéreo (AOC, por sus siglas en inglés) que sea propiedad total o parcial de easyJet PLC o cualquiera de sus subdivisiones o sucursales. Asimismo, los términos y condiciones del presente Convenio seguirán siendo aplicables sin importar bajo qué AOC esté operando el piloto, y continuarán resultando de aplicación tras la renovación del presente Convenio.

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

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

Cuando se soliciten nuevos elementos de uniforme y estos sean entregados por la compañía, el piloto quedará autorizado a destruir aquellos elementos que ya no se utilicen o que estén en un estado deteriorado, y no se le requerirá en ningún caso para que proceda a la devolución de los mismos. No obstante, el piloto no está autorizado a usar, vender, o donar aquellos elementos del uniforme que hayan sido reemplazados.

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

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

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

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

A este respecto, no está permitido que los pilotos tomen fotografías, ni filmen vídeos, desde la cabina de mando por debajo de los 10.000 pies, a menos que cuenten con permiso previo explícito y por escrito de su comandante de base. Asimismo, no se permite que los pilotos publiquen fotografías ni vídeos en redes sociales cuando las imágenes muestren al piloto y/o a sus compañeros con uniforme, cuando se muestre cualquiera de las instalaciones de easyJet (incluida la aeronave, la sala de tripulación, etc.), ni cuando esas imágenes se tomen mientras el piloto esté de servicio.

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

Al respecto, la Compañía pone a disposición de los pilotos la Oficina de prensa de easyJet, cuyos datos de contacto son: Teléfono +44 1582 525252 Email:PROnCall@easyjet.com. La Oficina de prensa de easyJet, concentra todas las comunicaciones públicas sobre informaciones de la compañía y fija los criterios informativos de todo el personal, a fin de evitar situaciones que puedan vulnerar el deber de buena fe por parte de cualquier piloto que puedan dar como resultado una conducta potencialmente indebida que perjudique la reputación social de easyJet.

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

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

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

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

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

No obstante lo anterior, y a elección de los pilotos que así lo deseen, éstos podrán solicitar, de manera alternativa a lo establecido anteriormente, que este proceso de renovación sea gestionado por la Compañía. En este caso, la Compañía designará tanto la fecha de la realización del reconocimiento, como el centro médico donde se efectuará. Este reconocimiento médico se asignará en un día laborable (*duty day*). En este caso, los pilotos deberán informar a su *base captain* de la fecha en la que venza su certificado por primera vez con una antelación de 11 meses, a fin de que se pueda organizar el reconocimiento médico con el tiempo suficiente. En sucesivas renovaciones el proceso será automático. En caso de cambio de base, el piloto notificará a su *base captain* la fecha de vencimiento de su certificado en el momento el que se le notifique el cambio de base a fin de que la Compañía pueda planificar y programar el correspondiente examen médico, si fuera necesario.

En el caso de que la revisión médica no se programara por parte de la compañía en la ciudad en la que tiene base el piloto, la compañía proporcionará el posicionamiento necesario para atender dicha revisión. La fecha en la que se programe el reconocimiento médico podrá ser reagendada o ajustada en caso de que existan necesidades de negocio o de programación que lo justifiquen. Sujeto a la duración del reconocimiento médico y la ciudad en la que se haga, los pilotos podrán ser asignados a realizar operativas adicionales durante el mismo día en el que se haga el reconocimiento médico.

Artículo 12. *Protección de datos.*

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

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

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

Artículo 13. *Procesos colectivos.*

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

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

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

CAPÍTULO 3

Contratación y formación profesional

Artículo 15. *Igualdad y no discriminación.*

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

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

Como continuación de sus iniciativas en grupo para la Diversidad y la Inclusión, la Compañía ha acordado un plan de igualdad de género y diversidad para España, que está vigente hasta el 24 de enero de 2028, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo.

La Compañía, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, desarrollará medidas para seguir promoviendo la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo.

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

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

easyJet se toma muy seriamente cualquier tipo de conducta amenazante o de acoso. easyJet intentará resolver el asunto informalmente siempre que sea posible hacerlo. Todas las acusaciones formales acerca de una conducta amenazante o de acoso serán investigadas siguiendo el procedimiento aplicable. En su caso, se tomarán todas las medidas adecuadas, lo cual podría incluir la adopción de medidas disciplinarias de conformidad con el capítulo 8 del Convenio. Los procedimientos aplicables en España se analizarán con el Comité de salud y seguridad sin perjuicio de la participación y de las competencias de la comisión de igualdad según se establezca en el Plan de igualdad de la compañía.

Artículo 16. *Derecho de trabajar en España.*

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

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

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

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

Artículo 17. *Actividades en la zona de operaciones (lado aire).*

Las actividades en la zona de operaciones de easyJet requieren que los pilotos cuenten con un pase adecuado para poder acceder a las instalaciones de la zona de operaciones (incluido lado aire), emitido por la entidad correspondiente. No conservar debidamente un pase válido podría conllevar la aplicación del régimen disciplinario siempre que sea consecuencia de negligencia del piloto. La empresa autorizará la solicitud de la tarjeta de identificación aeroportuaria correspondiente para poder acceder a la zona aire a los representantes sindicales y legales de los trabajadores y trabajadoras o prevención de riesgos laborales a efectos de realizar cualesquiera tareas necesarias relativas a su posición, para aquellos representantes que así lo necesitan.

El piloto deberá notificar a easyJet en un plazo de siete días cualquier condena por un delito que le descalifique de la posesión de un pase para la zona de operaciones (incluido lado aire). El no hacerlo podrá considerarse como una infracción disciplinaria y se abordará de conformidad con el procedimiento disciplinario de la compañía.

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

Artículo 18. *Contrato de trabajo.*

Los pilotos normalmente cuentan con contrato indefinido, excepto bajo circunstancias previstas por la ley.

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

Artículo 19. *Período de prueba.*

1. Los pilotos estarán sujetos a un período de prueba de seis (6) meses, que se pactará por escrito en el contrato de trabajo, y el cual comenzará después de completar con éxito su curso de formación.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a los pilotos durante el período de prueba, interrumpen el cómputo de este, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Formación profesional.*

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

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

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

Como contraprestación de los costes asociados al curso de entrenamiento de habilitación de tipo de aeronave, para aquellos pilotos que no cuenten con una habilitación de tipo válida de easyJet, estos podrán ser costeados, según se acuerde, por la Compañía o por el piloto, y las condiciones específicas de tal acuerdo se describirán en el contrato de trabajo individual del piloto.

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

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

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

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

4. Formación en línea. En relación a los costes de la formación en línea, estos correrán a cargo de la Compañía e incluirán el coste del desplazamiento y del alojamiento durante el periodo de la formación en línea completada fuera de la base de operaciones asignada del piloto.

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

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

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

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

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

Artículo 21. Pacto de permanencia o Fianza de formación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 22. *Traslados dentro de la red de easyJet.*

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

Artículo 23. *Bases con operativa mixta-anual y/o estacional.*

1. Una base con operativa mixta (MOB-Mixed Operational Base) es una base que combina una actividad estacional con una actividad anual. Por ejemplo, una base con cuatro aviones basados, de las cuales dos de ellos vuelvan todo el año, mientras los otros dos vuelan solamente de forma estacional.

2. Cuando una base constituida como estacional pase a tener un estatus MOB, se seleccionarán pilotos voluntarios de entre los pilotos ya basados en esa base –siendo el criterio de prioridad en cuanto a la selección de voluntarios, la antigüedad en base en su rango profesional, seguido de la antigüedad en easyJet. Se creará una lista de espera si fuera necesario.

3. Las condiciones contractuales para los pilotos con contrato indefinido ordinario serán las correspondientes a las de los pilotos empleados durante todo el año (empleo anual), de acuerdo con este Convenio Colectivo (CLA), a excepción de aquellos pilotos contratados con una modalidad contractual que incluya los pagos; retención de invierno (*Winter Retainer Salary*) y/o pago de compensación de alojamiento (*Accommodation Compensation*). Aquellos pilotos que dejen de prestar sus servicios durante todo el año, para regresar a un contrato estacional, se les aplicará las condiciones contractuales estacionales que tuvieron antes del cambio a la prestación de servicios durante todo el año, incluidas las mejoras correspondientes, si las hubiera, de acuerdo con este Convenio Colectivo (CLA).

4. Para aquellos pilotos contratados con una modalidad contractual que incluya los pagos; retención de invierno (*Winter Retainer Salary*) y/o pago de compensación de alojamiento (*Accommodation Compensation*), que voluntariamente cambien a prestar servicios durante todo el año, perderán su derecho a dichos pagos de forma indefinida. En caso de regresar a un contrato estacional voluntariamente, se les aplicará las condiciones contractuales estacionales actuales y existentes de acuerdo con este Convenio Colectivo (CLA). En caso de regresar a un contrato estacional de forma no voluntaria, se les reestablecerán los pagos de retención de invierno (*Winter Retainer Salary*) y/o pago de compensación de alojamiento (*Accommodation Compensation*) que tenían anteriormente.

5. Si existe sobredemanda de las posiciones disponibles de empleo anual, se creará una lista de espera local para los pilotos que deseen pasar a empleo anual. Estas posiciones se ofrecerán siempre localmente antes de acudir a traslados externos.

6. Los pilotos empleados durante todo el año que deseen pasar o regresar al empleo estacional podrán solicitar unirse a una lista de espera local. Las posiciones estacionales se ofrecerán antes de realizar traslados externos.

7. Un copiloto contratado en la modalidad de contratación de empleo anual, que se promocioe a Comandante en su base, no tendrá derecho a seguir empleado para prestar sus servicios como empleo anual, al menos que haya posiciones disponibles, pero se podrá apuntar a la lista de espera.

8. Los instructores que pasen al empleo anual no se considerarán como un cambio permanente; permanecerán bajo las condiciones de empleo anual solo mientras actúen como instructores. Cuando regresen al empleo estacional, recuperarán sus condiciones contractuales estacionales previas incluyendo los pagos de *Winter retention* y compensación por alojamiento si hubieran tenido derecho a ellos antes del cambio a empleo anual.

CAPÍTULO 4

Rangos o Grupos profesionales y promociones

Artículo 24. *Rangos o Grupos profesionales.*

1. Los rangos o grupos profesionales para los pilotos en España son:
 - Copiloto Nivel 1-(Segundo Oficial).
 - Copiloto Nivel 2-(Primer Oficial).
 - Copiloto Nivel 3-(Primer Oficial Senior).
 - Comandante (CPT)-(Piloto).
2. Las descripciones del puesto de piloto figuran en el Manual de operaciones easyJet-de Parte A (OMA).
3. Criterios objetivos para la asignación y promoción de los copilotos.
 - a. Nivel 1 Copiloto (Segundo Oficial):
 - Menos de 1.250 horas factorizadas easyJet.
 - b. Nivel 2 Copiloto (Primer Oficial):
 - Entre 1.250 y 2.400 horas factorizadas easyJet.
 - c. Nivel 3 Copiloto (Primer Oficial Senior):
 - Mas de 2.400 horas factorizadas easyJet.
4. Progresión de categoría.
 - a. De nivel 1 al nivel 2; se deberá cumplir con una de las siguientes condiciones:
 - Veinticuatro meses desde la incorporación a easyJet (incluyendo periodos de inactividad en base estacional); o
 - Haber alcanzado una experiencia de 1.250 horas factorizadas easyJet.
 - b. De nivel 2 al nivel 3; se deberá cumplir con una de las siguientes condiciones:
 - Veinticuatro meses desde la promoción a nivel 2 (incluyendo periodos de inactividad en base estacional) y ser titular de una Licencia de Piloto de Transporte Aérea (ATPL) EASA emitida por la Autoridad competente; o

– Haber alcanzado una experiencia de 2.400 horas factorizadas easyJet y ser titular de una Licencia de Piloto de Transporte Aérea (ATPL) EASA emitida por la Autoridad competente; o

– Cuarenta y ocho meses desde la incorporación a easyJet (incluyendo periodos de inactividad en base estacional); y ser titular de una Licencia de Piloto de Transporte Aérea (ATPL) EASA emitida por la Autoridad competente

c. La fecha de incorporación se considera la primera fecha en la que un piloto firma un contrato con easyJet, al incorporarse en la compañía.

5. Criterios adicionales de promoción.

a. Debido a la naturaleza de las operaciones de vuelo con contratos de temporada, las promociones dentro del grupo profesional de copiloto contratados con contratos de temporada o estacionales contemplan tiempo al mando de una aeronave con contrato de jornada completa, en lugar de tiempo de al mando, además de la experiencia de horas de vuelo. Para dichos copilotos operando durante el periodo de actividad de la base estacional, en el rango de Copiloto Nivel 1 con un periodo de ausencia acumulado superior a 60 días dentro del periodo de los 24 meses específicos en 4) a, o en el caso de los pilotos en el rango de Copiloto Nivel 2 con un periodo de ausencia acumulado superior a 60 días dentro del periodo de los 24 meses específicos en 4) b, entendiéndose como periodo de ausencia cualquier periodo en que el piloto no pueda estar disponible para acumular experiencia de vuelo; enfermedad de larga duración, permiso por nacimiento y cuidado del menor, permiso por dependencia, jornadas reducidas (cualquier jornada inferior al 100 %), ERTes etc. deberán extenderse los periodos detallados en 4) a y 4) b por la diferencia entre el periodo máximo de ausencia permitido (60 días), y el tiempo total que el piloto haya estado ausente durante el periodo indicado, antes de cumplir con los requisitos para la promoción.

b. Al pasarse de un contrato en vigor activo para todo el año a un contrato de temporada (fijo-discontinuo), o bien para los casos internos dentro de España, o para aquellos casos de nueva contratación en España, las promociones de copilotos contemplan como tiempo en easyJet cualquier tiempo en el que un piloto haya operado bajo un contrato de trabajo de easyJet, siendo aplicable el punto 5) a en todos los casos.

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

d. Las horas computadas se calculan de conformidad con las definiciones y las modalidades establecidas en los manuales de la Compañía, tal como se detalla en el apéndice 3.

e. A efectos de promociones dentro del rango profesional de copiloto en España, «servicio en easyJet» se define como cualquier tiempo continuo en que un piloto ha estado contratado por easyJet o cualquier subdivisión de easyJet, sin importar la jurisdicción o el tipo de contrato que haya tenido. El tiempo dedicado a interrupciones de carrera, permisos no retribuidos, excedencias voluntarias o tiempo dedicado a volar para otras aerolíneas no se considera «servicio en easyJet». El tiempo «servicio en easyJet» comenzará a contar desde la fecha de inicio de contrato independientemente de la fecha del primero vuelo.

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

g. Cuando estén operando, los copilotos operarán desde el asiento derecho (RHS) y los comandantes operarán desde el asiento izquierdo (LHS). En algunas ocasiones, los comandantes deberán operar como copiloto desde el RHS. Los comandantes que

operen desde el RHS recibirán la formación pertinente para ello. No se efectuarán cambios a la remuneración del comandante cuando opere como copiloto desde el RHS.

Artículo 25. *Responsabilidades adicionales.*

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

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

2. Cualquiera de las responsabilidades adicionales acordadas no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo del piloto o del contrato de trabajo.

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

CAPÍTULO 5

Organización del tiempo de trabajo

Artículo 26. *Marco de las horas de trabajo.*

1. Marco regulador: easyJet opera de acuerdo con el Esquema FTL de la EASA, aprobado por la autoridad pertinente, como se define en el esquema de Limitaciones de tiempo de vuelo (FTL) de la Compañía, junto con las excepciones aprobadas por la EASA y los Medios de cumplimiento alternativos aprobados por la autoridad correspondiente (AltMoC). Cuando se requieran cambios bajo la dirección de EASA y de la autoridad pertinente, se enmendarán en la OMA y se notificarán en consecuencia, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del piloto o un cambio de rango o grupo profesional. Los pilotos de easyJet trabajan bajo el patrón de turnos FRV 144 con 30 días de vacaciones (LVE) por año. Debe existir siempre un espacio de 5 días entre uso de GDO y LVE, ALVE, PALV, ULV o cualquier otro código relacionado con ausencias.

Se analizarán los «pairings» de S26 durante la temporada de invierno de 2025. Además se creará un fórum de discusión de las programaciones (*rosters*), que se reunirá una vez por temporada.

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

un conjunto completo específico de parámetros técnicos que se establece de acuerdo con las regulaciones descritas en el artículo 25.1. El límite máximo de horas de vuelo y de actividad total, será prorrateado en relación al tipo de reducción de jornada.

3. *Additional duty*: Cuando existan circunstancias operativas que lo justifiquen, easyJet podrá requerir a los pilotos a completar una actividad de vuelo adicional al programado, dentro de una jornada que ya estuviera programada. El piloto, en todo caso, tendrá derecho a rechazar dicha actividad adicional.

4. La decisión de aumentar los límites de actividad aérea de vuelo corresponde exclusivamente al Comandante, ya sea respecto a toda la tripulación o a un miembro individual de la misma, y se basará únicamente en la evaluación del estado físico y aptitud para operar en el día en cuestión, siempre en respeto y observancia de los límites en materia de jornada del Real Decreto 1561/1995. La Empresa (incluido el ICC) no deberá intentar influir en dicha decisión, aunque podrá proporcionar información, si así lo solicita el Comandante, para ayudar en el proceso de toma de decisiones.

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

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

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

8. Trabajo durante un día libre y recuperación del permiso: De forma voluntaria, los pilotos podrán ser contactados para realizar un servicio durante sus días libres siempre respetando y observando los límites en materia de jornada del Real Decreto 1561/1995, excepto si este contacto interrumpe el descanso del piloto antes de entrar en servicio. Un piloto que acepte el servicio en un día libre tendrá derecho a cobrar un pago, según lo descrito en el apéndice de pagos. Se aplica el mismo pago cuando se recompre un día de permiso (LVE) de vacaciones anuales. Dicho pago será aplicable con efectos de la fecha de vigencia.

9. Trabajar entrando en un día libre (WIDO): En ocasiones de disrupción de las operaciones, los pilotos podrán ser solicitados para trabajar entrando en un día libre. Se acuerda que los pilotos podrán trabajar entrando en un día libre según requisitos operacionales a menos que informen a ICC de lo contrario, siempre respetando y observando los límites en materia de jornada del Real Decreto 1561/1995. Cuando sea evidente la modificación de la programación que pudiera motivar el trabajo del piloto entrando en un día libre, éste deberá informar a la ICC tan pronto como sea posible. Los pilotos no están obligados a trabajar entrando en un día libre. Si trabajan en un día libre, se realizará un pago automático según el apéndice de pagos y la devolución del día de acuerdo con las normas establecidas para DDO y IDO. Para ello, el piloto avisará a su responsable de base por e-mail, permitiéndose la recuperación del día en un máximo de 3 meses desde la solicitud, siempre que se pida dentro de este mismo plazo de 3 meses. La devolución del día no podrá hacerse en los días embargados en el período comprendido entre el 23 de diciembre y el 7 de enero.

10. Variación de turnos flexibles (FRV): El patrón habitual de trabajo aplicable a los pilotos es el patrón de asignación por variación de turnos flexibles (FRV). En el momento de su publicación, las secuencias de cinco días de actividad y dos días libres y secuencias de dos días de actividad y cinco días libres deberían, siempre que sea posible, reducirse en la asignación de turnos.

11. *Reduced Crew Operation* (RCO): easyJet se compromete a no implementar el RCO hasta que SEPLA y la Empresa hayan podido concluir que es seguro operar con RCO y así lo hayan confirmado ambas partes. Una vez el convenio pierda su vigencia, y aunque sea denunciado por cualquiera de las partes, easyJet y SEPLA acuerdan que esta previsión mantenga su efectividad.

Patrón fijo de asignación de turnos voluntaria 5/4: Como alternativa voluntaria y a elección del piloto, éste podrá solicitar un patrón fijo de asignación de turnos de 5/4 (cinco días de actividad, cuatro días libres)... Se describen a continuación las características específicas del patrón fijo de asignación de turnos:

- Patrón fijo 5/4 sin periodo de reserva.
- 8 % de reducción salarial en el salario base debido al mayor número de días libres en comparación con el patrón flexible o FRV. El resto de elementos salariales (pagos por lealtad, bonus o pensión) se calcularán teniendo en cuenta el salario base reducido para el patrón de trabajo 5/4. No obstante, este patrón de trabajo es equivalente a una jornada completa.
- Derecho a 30 días de vacaciones (LVE) (prorratedo para trabajadores con contrato de actividad estacional).
- Se permite la programación de 12 días FLEXI por año (prorratedo para contrato de actividad estacional). Máximo 1 por mes. El número total de RESF sigue las restricciones de OMA (12 por año en total: pueden ser una combinación de RESF permitiendo un comienzo temprano y terminaciones tardías, o todos del mismo tipo). Pueden programarse de la siguiente manera:

- «early» RESF (por actividad en el primer día del bloque de actividad): en el caso de *early stand-by*, se permite el inicio de la actividad desde 4:30 y en el caso de una actividad de vuelo se permite el inicio de la actividad desde las 5:00.

- «late» RESF (por actividad en el último día del bloque de actividad): el periodo de actividad del último día del bloque de actividad finaliza más tarde de las 23:59 extendiéndose al primer día libre. En este caso, si el RESF se programa en el primer día de un bloque de días libres, conllevará un pago DDO/IDO siempre y cuando el día 5 trabajado tenga una hora de finalización más tarde de las 23:59. No se devolverá el día libre correspondiente debido a la naturaleza del RESF que permite trabajar entrando en un D/O.

- El RESF deberá ser notificado en el momento de la publicación de la programación y no podrá ser modificado ni añadido una vez que la programación haya sido publicada.

- El RESF no debe considerarse día libre.
- Los RESF no pueden usarse en o posteriores a ALVE, PALV, ULV o cualquier código asignado a vacaciones. Tampoco se usará en el principio y fin de un bloque de días libres aunque este se extienda en meses distintos, ni tampoco al principio ni al final de un mismo bloque de trabajo.

- Sin días libres garantizados (GDOs).
- Sin días libres complementarios (WDOs).

12. Modalidad de contratación en bases que operan con contratos de temporada (fijos-discontinuos).

a) Cambios en la modalidad de contratación. Aquellos pilotos contratados mediante un contrato indefinido fijo-discontinuo, serán normalmente contratados en la modalidad de 9/3 - 9 meses de actividad y 3 meses de inactividad. Cualquier cambio futuro entre las modalidades de 8/4 y 9/3 o viceversa, será siempre mediante acuerdo expreso entre empresa, y trabajador, siempre voluntarios para el trabajador. En el caso de existir más pilotos interesados en cambiar de modalidad que posiciones disponibles, se acordarán con SEPLA los criterios aplicables de selección.

b) Salarios.

1. En caso de contratos de trabajo indefinidos fijos-discontinuos, los correspondientes términos y condiciones del convenio colectivo se aplicarán de forma prorrateada. Por consiguiente, para un empleado fijo-discontinuo con un periodo de actividad de nueve meses, el salario base anual será equivalente a nueve doceavas partes de la remuneración básica anual prevista para un trabajador a tiempo completo de la misma categoría con un contrato anual de doce meses.

2. Cuando a lo largo de un año el periodo de actividad de un empleado sea superior a ocho o nueve meses, según la modalidad de contratación, el salario base anual prorrateado de ese año será proporcional al periodo de actividad, aplicando la misma fórmula que se describe en b) 1.

3. Cuando a lo largo de un año el periodo de actividad de un empleado sea inferior a ocho o nueve meses, según la modalidad de contratación, el salario base anual de ese año, como mínimo, corresponderá al de un periodo de actividad de ocho o nueve meses en todo caso, según la modalidad de contratación del piloto, aplicando la misma fórmula que se describe en b)1. Los comandantes con base en PMI con contrato ordinario indefinido, contratados con anterioridad al 21 de diciembre de 2020, también disfrutarán de esta garantía; en cualquier caso, tal y como se indica en el último párrafo del punto c), esta garantía no aplicará en el año de contratación.

4. El abono de prestación de apoyo al desempleo se pagará a los pilotos contratados bajo la modalidad de contrato indefinido fijo-discontinuo, en la forma descrita a continuación:

i) El abono de prestación de apoyo al desempleo se abonará cuando el piloto inicie un periodo de inactividad, seguido de nuevo por un periodo de actividad en una base de easyJet. Los pilotos que, tras finalizar su periodo de actividad, vayan a pasar a una modalidad de contratación que no resulte intermitente o fija discontinua de forma inmediata, en la misma base, o en otra base (en España o en cualquier país donde opera easyJet), o que hubieran comunicado su intención de cambiar de empresa, no percibirán el abono de prestación de apoyo al desempleo.

ii) El abono de prestación de apoyo al desempleo se abonará en el último mes de actividad.

iii) Cuando a lo largo de un año el periodo de actividad de un empleado sea superior a ocho o nueve meses, según la modalidad de contratación, el pago del abono de prestación de apoyo al desempleo no será prorrateado al periodo de actividad, abonándose la cantidad estipulada en el apéndice de pagos.

c) Fecha de inicio y finalización de temporada.

1. En caso de los contratos indefinidos fijos-discontinuos, ya sean 9/3 o 8/4, según la modalidad de contratación, por el que el piloto trabaja ocho o nueve meses y no trabaja durante tres o cuatro meses, supondrá aproximadamente ocho/nueve meses de trabajo de vuelo y en tierra, considerados como el periodo de actividad (incluyendo la formación) y tres/cuatro meses de inactividad, que se considerará el periodo de inactividad. El periodo de actividad podrá comenzar entre el 1 de febrero y el 31 de marzo, y el periodo de inactividad podrá comenzar entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre.

2. Se notificará a los pilotos la fecha de finalización de su periodo de actividad durante el primer mes del mismo, y se les notificará la fecha de inicio de su siguiente periodo de actividad durante el último mes de dicho periodo de actividad. easyJet intentará mantener un equilibrio para que el periodo de actividad de los pilotos esté lo más cerca posible de los ocho/nueve meses de duración y de que el periodo de inactividad se acerque lo máximo posible a los tres/cuatro meses de duración. Las fechas de inicio y de finalización podrán variar de un año a otro en función de los requisitos operativos y de formación de la compañía. easyJet se reunirá con los

representantes del SEPLA dos veces al año: una vez antes de terminar la temporada de verano y otra antes del inicio de la siguiente temporada de verano, con el fin de informarles de las fechas de inicio y finalización de los pilotos que tengan contratos indefinidos fijos discontinuos para garantizar de este modo que se mantenga un equilibrio aceptable.

3. En el año de contratación, easyJet notificará al empleado la fecha de inicio del primer periodo de actividad como mínimo con 30 días de antelación, y se le notificará asimismo la duración de dicho periodo en el primer mes de actividad. Dicho plazo de notificación podrá reducirse en circunstancias excepcionales y con el consentimiento del empleado afectado y de la sección sindical.

4. En el año de contratación podrá acordarse un periodo de actividad inferior al pactado contractualmente, en cuyo caso el salario, según se define en el punto b) se prorrateará según los meses efectivos de actividad durante el primer año, por lo que no se aplicará lo previsto en punto b)3.

d) Vacaciones anuales (contrato fijo-discontinuo).

1. Derecho anual de vacaciones:

a. Los pilotos con contrato fijo-discontinuo de ocho meses de actividad y cuatro meses de inactividad tendrán, como mínimo, derecho a 20 días de vacaciones anuales. Los pilotos dispondrán de 1 día adicional como «reconnection day» (día LVE a todos los efectos), cuando vuelvan de inactividad, que formará parte de su derecho anual de vacaciones recibiendo el correspondiente pago por ello y seleccionándose a través del sistema de elección de vacaciones, resultando el total de días de vacaciones en 21. Este día adicional, no será prorrateable en caso que el piloto tenga reducción de jornada.8/4: 20 LBV.

b. Los pilotos con contrato fijo-discontinuo de nueve meses de actividad y tres meses de inactividad tendrán, como mínimo, derecho a 23 días de vacaciones anuales. Los pilotos dispondrán de 1 día adicional como «reconnection day» (día LVE a todos los efectos), cuando vuelvan de inactividad, que formará parte de su derecho anual de vacaciones recibiendo el correspondiente pago por ello y seleccionándose a través del sistema de elección de vacaciones, resultando el total de día de vacaciones en 24. Este día adicional, no será prorrateable en caso que el piloto tenga reducción de jornada.

e) Periodo de referencia de vacaciones.

De conformidad con lo previsto en el artículo 28.2 de este convenio, el periodo de referencia será exactamente idéntico al periodo de actividad.

f) Licitación y auto reserva.

Los pilotos podrán acceder por sí mismos a la reserva de los días LVE a los que tengan derecho. Como en el resto de la red, habrá un proceso de auto reserva, de modo que por 4 puntos en su periodo de trabajo tendrá que haber una cantidad X de días LVE reservados. Si no se reserva, dicha cantidad se asignará automáticamente, lo cual supondrá un multiplicador x 10 en puntos.

- Deberá tener el 25 % de días LVE reservados a finales de abril.
- Deberá tener el 50 % de días LVE reservados a finales de junio (1 de Abril para las bases estacionales).
- Deberá tener el 75 % de días LVE reservados a finales de julio (1 de Junio para las bases estacionales).
- Deberá tener el 100 % de días LVE reservados a finales de septiembre (mediados de septiembre para las bases estacionales).
- Por encima de límite, easyJet asignará a la tripulación el resto de días LVE hasta la fecha de finalización de su contrato, sin contar los periodos de formación.

Artículo 27. *Cambios con poca antelación (SNC).*

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

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

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

4. Un piloto que acepta un «cambio con poca antelación» tendrá derecho a recibir un pago de conformidad con el apéndice de pagos. Solo se realizará un pago de SNC por día, independientemente del número de cambios en el mismo día.

5. Si un cambio se efectúa mientras el piloto está en un día libre, la hora de «check-out», es decir, la hora de finalización del servicio del siguiente día de actividad, se utilizará como hora de referencia (siempre que el cambio se haya efectuado fuera de la ventana de activación del SNC, el piloto lo haya aceptado durante su tiempo libre y su primer día de servicio esté dentro de la ventana de activación del SNC). Solo se abonará una vez el SNC aunque se produzca más de un cambio en el mismo día. En caso de un solo SNCR, solo 1 SNCR por día será necesario para cubrir un «duty» rechazado. Cualquier rechazo adicional será considerado parte del primer rechazo.

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

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

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

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

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

11. Fallo de la asignación de turnos.

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

b. Cuando aparezca una imaginaria en la asignación de turnos, y en las 48 horas anteriores se adelante su hora de inicio por cualquier tiempo, será considerado cambio con poca antelación (SNC).

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

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

Artículo 28. *Derecho anual de vacaciones y días libres.*

1. Días libres anuales.

a. Variación de turnos flexibles (FRV).

i. El patrón de FRV aplicable es FRV-144 que se compone de 144 días libres normales por año.

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

iii. Estas dos reglas anteriores serán integradas en la elaboración de las programaciones desde la entrada en vigor del convenio.

b. Patrón fijo de asignación de turnos.

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

2. Vacaciones anuales.

a. Un piloto empleado en España a tiempo completo durante todo el año (no estacional) tiene derecho a un mínimo de 30 días de vacaciones anuales.

b. El derecho a días LVE anuales se prorratea al número entero más próximo para todos los empleados de jornada parcial y cualquier piloto que se incorpore o salga dentro del periodo de referencia. Como excepción a dicho prorrateo, los pilotos en situación de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares dependientes que no puedan valerse por sí mismos, aunque presten servicios en bloques y su reducción de jornada sea vertical, mantendrán el derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones al año, prorrateados según corresponda en función del tipo de contrato suscrito.

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

d. Para las bases de temporada (estacionales), el periodo de referencia para devengar las vacaciones comienza el 1 de enero y finaliza el 31 de diciembre, si bien su disfrute está vinculado al periodo de actividad y la duración relacionada del contrato de trabajo.

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

i. Los días LVE son auto reservables durante el período anual de licitación de LVE y en la fase abierta, de conformidad con el protocolo de vacaciones disponible en el portal online de la tripulación. Podrá haber excepciones en las bases estacionales, donde easyJet asignará cierta proporción del derecho de vacaciones de conformidad con el protocolo de permisos.

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

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

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

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

j. Días LVE de verano. Todos los pilotos, independientemente de su tipo de contrato, deben recibir días LVE de verano, solicitud rellenando previamente una solicitud (en el sistema de licitación de permisos), que generará un periodo de días libres de al menos cinco días consecutivos en el lapso del 1 de junio hasta el 30 de septiembre (periodo de vacaciones de verano) ejerciendo así parte de su derecho. Cada empleado, después de completar con éxito su periodo de prueba, tendrá derecho a solicitar días LVE de verano para el siguiente periodo de vacaciones, siempre y cuando su contrato no tenga una fecha de finalización confirmada dentro de ese periodo. Para poder optar a los días LVE de verano, los pilotos pueden presentar «múltiples solicitudes con fechas específicas», pero esto deberá realizarse a través de una «solicitud no específica» para el periodo de verano definido y del 1 de junio al 30 de septiembre.

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

a. Los días libres complementarios (WDO) son días libres considerados como parte de los días libres anuales a los que los pilotos tienen derecho. Estos días son añadidos a cada bloque de días LVE utilizado en cada mes natural para los pilotos que trabajen en el sistema de variación de turnos flexibles (FRV), de conformidad con el protocolo de la red de easyJet.

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

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

4. Días libres garantizados (GDO).

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

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

c. Podrán seleccionarse entre uno y cuatro GDO al mes, pudiendo elegir un fin de semana por mes natural como máximo.

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

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

Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

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

2. El piloto, después de presentar la pertinente notificación y justificación, puede ausentarse del trabajo.

3. Por cada día completo de ausencia por los motivos justificados que se detallan a continuación, los pilotos recibirán el abono de su sueldo básico más 2,4 sectores nominales:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio empleado, o registro como pareja de hecho.

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

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

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

e. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogida, de acuerdo con el artículo 45.1 (d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a tomar un total de 17 días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiple. Quien ejerce este derecho, por su voluntad, expresado formalmente antes del momento de la reincorporación después del permiso por nacimiento y cuidado del menor, que tendrá lugar a continuación de dicho período. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. En todo caso, la Empresa facilitará un plan alternativo para asegurar el disfrute por parte de ambas personas trabajadoras. En el caso de hijos que, por nacimiento prematuro o, por cualquier motivo, deben permanecer ingresados después del nacimiento, los pilotos tendrán derecho a ausentarse del trabajo en días completos, durante todo el periodo de hospitalización. Después del nacimiento, el piloto deberá proporcionar la hoja de ingreso en el hospital o certificado médico que indique que el niño es prematuro y está hospitalizado.

- f. Un día de trabajo por traslado del domicilio habitual.
- g. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la compañía podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- h. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- j. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- k. El tiempo necesario a fin de concurrir a exámenes oficiales, cuando estos estudios hayan sido aprobados por el Ministerio de Educación, o por la autoridad de aviación pertinente, siempre y cuando el piloto presente un justificante de estos exámenes.
- l. El piloto 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. Estas horas de ausencia serán retribuidas con un máximo de cuatro días al año, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
- m. Para elecciones, permiso durante el cual los pilotos tendrán derecho a la percepción de salario variable, de conformidad con lo que se describe a continuación:
 - Si el horario de trabajo coincide con las horas de apertura de las mesas electorales, el piloto tendrá derecho a un permiso pagado de hasta cuatro horas, según las horas en que el horario de trabajo de ese día coincida con las horas de apertura de las mesas electorales, como se describe a continuación:
 - Si el horario coincide en más de dos pero menos de cuatro horas, le corresponde un permiso retribuido de dos horas de duración, remunerado con 1 sector nominal.
 - Si el horario coincide en entre cuatro y seis horas, le corresponde un permiso retribuido de tres horas de duración, remunerado con 1,5 sectores nominales.
 - Si el horario coincide en seis o más horas, le corresponde un permiso retribuido de cuatro horas de duración, remunerado con 2 sectores nominales.
 - Los pagos de sectores nominales deben reclamarse utilizando formularios de relación de gastos.
 - Los pilotos que están lejos de su lugar de residencia o en distintas condiciones tendrán derecho a los mismos permisos anteriores, pero deberán solicitar personalmente un certificado de credenciales que les permita votar por correo postal, notificándolo por adelantado a su supervisor directo.

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

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

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

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

Artículo 30. *Jornada parcial voluntaria.*

1. easyJet cuenta con patrones de jornada parcial voluntaria en todas las bases. No obstante, el número de FTE a tiempo parcial solicitado de forma voluntario está limitado al 10 % FTE (*full time equivalent*) existente en la campaña de verano. A partir de noviembre de 2026 este límite se aumentará al 15 % de FTE de la campaña de verano. El patrón 7-7 descrito más abajo estará limitado a 2 pilotos por base por categoría profesional, siempre que estén dentro de los límites anteriores. Estos límites no resultan de aplicación en relación con las solicitudes de reducción de jornada por guarda legal.

2. El piloto deberá tener doce (12) meses de servicio continuado en la base para poder solicitar la jornada parcial voluntaria y en caso de empate entre dos o más pilotos, el criterio de selección será el de antigüedad en la Empresa.

3. En los contratos de jornada parcial, los derechos contractuales de los empleados (por ejemplo, sueldo fijo, vacaciones anuales, días libres, etc.) se prorratearán de acuerdo con el porcentaje aplicable del contrato de jornada parcial respecto a una jornada completa. Este porcentaje queda determinado con relación al número de días de trabajo disponibles en el año, excluyendo las vacaciones anuales y los días libres. Como contraprestación por la naturaleza específica de las obligaciones de los pilotos, los tipos de patrones de jornada parcial disponibles proporcionarán cierto periodo de trabajo dentro de un ciclo de 28 días. La base será el patrón FRV, como se describe en los artículos 22 y 25.

4. Cada mes de septiembre se abrirá el período de solicitud anual de Estilo de Vida para el siguiente año de permisos (de abril a marzo para las bases operativas anuales;

– para las bases estacionales, el año de permisos coincidirá siempre con el período de actividad) y, siempre que sea posible, será desde la temporada de invierno para todas las bases.

– Los pilotos podrán expresar su preferencia para trabajo a tiempo parcial.

– Todas las ofertas realizadas como resultado de una puja serán vinculantes y no podrán ser rechazadas posteriormente.

– Todas las solicitudes de puja estarán sujetas a la disponibilidad de la Empresa.

– En caso de que una puja/solicitud no sea exitosa, el piloto permanecerá en su patrón permanente actual.

– Debido al incremento del número de patrones fijos de trabajo a tiempo parcial, podría ser necesario un reequilibrio anual de los grupos de días libres.

5. Patrones de jornada parcial:

El patrón 7/7 no tendrá como primer día de trabajo de un bloque los viernes, sábados o domingos.

Patrones	Días libres por bloques de trabajo	Vacaciones	Días libres garantizados	Sueldo básico – Porcentaje
14-14	5	15	12	54
21-7	8	23	18	77
7-7	1	21	0	71

6. Patrones de jornada parcial estacional.

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

Todos los trabajadores con contrato fijo discontinuo tendrán derecho al *reconnection day*, además de los días de vacaciones más arriba señalados.

Artículo 31. *No competencia y limitación del tiempo de vuelo.*

Los pilotos deben trabajar para easyJet de forma exclusiva.

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

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

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

CAPÍTULO 6

Excedencias y reducciones de jornada

Artículo 32. *Reducción de jornada laboral para guarda legal.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad

retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario.

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

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

4. Aunque las reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los pilotos, hombres o mujeres, la Compañía se reserva el derecho de limitar su ejercicio simultáneo si dos o más pilotos de la compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa que quedarán motivadas por escrito, ofreciéndose un plan alternativo por la empresa que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que facilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

5. Las reducciones de jornada por guarda legal no están incluidas y no se tomarán en consideración de cara a los límites por base en caso de jornada parcial ordinaria. Solo estarán sujetas a la capacidad operativa de cada base y a las circunstancias productivas y organizativas de la Compañía en cada momento.

6. El piloto deberá preavisar a la Compañía por escrito con una antelación de al menos noventa (90) días naturales de la fecha de inicio y finalización de la reducción de la jornada laboral, aunque la Compañía puede considerar periodos más breves cuando sea aconsejable debido a circunstancias especiales de cada caso. En caso de por no poder establecerse una fecha de finalización, la compañía deberá recibir un preaviso de 60 (sesenta) días naturales antes de la finalización.

7. Debido a la naturaleza del sector y las características de la Compañía, las reducciones de jornada deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

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

c. No se podrán excluir días de trabajo individuales o días libres individuales; poco aconsejable tanto para el empleado como para la Compañía debido a las limitaciones asociadas con aquéllos. La compañía podrá revisar este punto cuando lo considere necesario, a causa de circunstancias extraordinarias de cada caso;

d. Deberá incluirse un equilibrio entre trabajo en días entre semana y fines de semana (sábado y domingo).

8. Estos mismos requisitos descritos en el apartado 7 resultarán de aplicación en cualquier solicitud de adaptación de jornada.

Artículo 33. *Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

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

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

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

La reducción de los días de trabajo será de al menos el 50 % y hasta el 99.99 %, en referencia al día de un trabajador a tiempo completo comparable en la Compañía y sin tener en cuenta otras reducciones en las horas de trabajo que, si procede, se disfrutan por motivos de guarda legal de menores o cuidado familiar, o por cualquier otro motivo.

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

La reducción se extenderá por el mismo periodo durante el que las circunstancias que den lugar a tal reducción de la jornada laboral estén presentes, y se extinguirá cuando, después de un informe del servicio público de salud u órgano de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del niño o del menor objeto del cuidado de crianza o guarda para fines de adopción del beneficiario; cuando el menor cumpla 23 años; por la propia voluntad del trabajador solicitante comunicada a la Compañía con al menos quince (15) días de antelación; o debido al fallecimiento del menor o del beneficiario de la prestación. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Dada la característica especial en la prestación del servicio del piloto, esta reducción de las horas de trabajo debe realizarse por días completos en la provisión de trabajo y no por horas, de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 32.3.

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

Artículo 34. Reducción del tiempo de trabajo debido a violencia de género o terrorismo, o violencia sexual.

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

2. Dadas las características especiales de la prestación de servicios de piloto, esta reducción de horas de trabajo deberá llevarse a cabo para días completos de la prestación del trabajo y no para horas, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 32.3.

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

Artículo 35. *Excedencia forzosa.*

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

1. Para la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, se garantizará el reingreso al trabajo sin interrumpir la antigüedad en la compañía. La excedencia no está sujeta a ninguna limitación de tiempo, por su misma naturaleza, debido a que su duración dependerá siempre del ejercicio del cargo público.

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

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

2. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, la compañía puede colocar al piloto en situación de excedencia forzosa cuando este no pueda trabajar más del 20 % de las horas laborables en un periodo de tres (3) meses. Los efectos de esta excedencia son los mismos que la excedencia para cargos públicos y el trabajador deberá reincorporarse a su trabajo una vez que cese la causa que la motivó. El piloto deberá notificar por escrito a la Compañía, con tanta antelación como sea posible, de las fechas de inicio de la excedencia forzosa sin salario, cumpliendo con el preaviso de quince (15) días a menos que puedan justificarse limitaciones específicas.

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

Artículo 36. *Excedencia para cuidado familiar.*

1. Quien la necesite y lo justifique, podrá solicitar una excedencia para asistir al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o 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.

2. Su duración no podrá ser superior a dos (2) años y podrá disfrutarse en periodos separados.

3. El piloto deberá avisar a la Compañía por escrito con tanta antelación como sea posible de las fechas de inicio y finalización de la excedencia cumpliendo siempre un mínimo de 45 días de antelación, a menos que circunstancias especiales le impidan cumplir este periodo.

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

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

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

numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de una categoría especial.

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

Artículo 37. Excedencia para cuidado de un menor.

1. Podrán solicitar este tipo de excedencia cualquier progenitor, sea natural o adoptivo en caso de que precisen atender al cuidado de un hijo, o en caso de guarda legal con el fin de adopción o acogida permanente.

No obstante, si dos o más trabajadores de la Compañía generaran este derecho por el mismo sujeto causante, la Compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La Empresa en todo caso ofrecerá un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y facilite su derecho a la conciliación.

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

3. La necesidad de cuidar a un nuevo hijo generará de nuevo el derecho a un nuevo periodo de excedencia, por lo que el comienzo de ésta última finalizará la que vinieran disfrutando.

4. El Piloto notificará a la Compañía por escrito con un mínimo 90 días antes del inicio de excedencia para el cuidado de menores.

5. Los Pilotos también deberán dar un periodo de notificación de 90 días de anticipación, antes de la fecha de finalización de la excedencia, de cara a regresar a su puesto de trabajo.

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

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

Artículo 38. Excedencia voluntaria.

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

- a. Tener al menos un (1) año de antigüedad en la compañía.
- b. En caso de traslado voluntario a bases españolas, deberá cumplir con el periodo de trabajo de seis meses antes de solicitar una excedencia voluntaria.
- c. Haber transcurrido, si procede, más de cuatro (4) años desde el final de cualquier excedencia voluntaria anterior.
- d. A su regreso a easyJet, el piloto deberá disponer de una cualificación A320 válida, o la cualificación de easyJet que tuviera el piloto en el momento de iniciar el periodo de excedencia voluntaria.
- e. Los Pilotos en situación de excedencia voluntaria deberán someterse a los reentrenamientos y pruebas que determine la Dirección de la Compañía, inmediatamente antes de su reincorporación al servicio activo, siéndoles de aplicación durante este periodo de reentrenamiento y pruebas que la Compañía considere conveniente para la actualización de las capacitaciones de los pilotos.

En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, el piloto perderá su derecho a reincorporación.

2. El periodo de excedencia voluntaria no computará como tiempo de servicio en la Compañía.

3. El piloto notificará a la Compañía por escrito con tanta antelación como sea posible las fechas de inicio y finalización de la excedencia voluntaria, siempre cumpliendo con un mínimo de 90 días naturales de preaviso. Por circunstancias excepcionales y justificadas, la compañía podría acordar reducir el periodo de preaviso.

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

5. En el caso de que easyJet autorice una solicitud de excedencia voluntaria, y el empleado no la disfrute, éste no podrá presentar otra solicitud hasta que no haya transcurrido como mínimo un (1) año.

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

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

Artículo 39. *Competencia desleal.*

Durante el periodo de excedencia descrito en los artículos 32 a 38, el piloto no realizará ningún tipo de actividad dentro del mismo grupo de trabajo profesional de tripulante de cabina que compita con easyJet en España o en ningún otro país de su red comercial, a menos que haya obtenido permiso expreso de easyJet.

Se define como competidor de easyJet una aerolínea que opere en vuelos de corta y media distancia dentro del perímetro de la red comercial de easyJet. Se publicará en la intranet de la Empresa un listado de aerolíneas consideradas como competidoras de easyJet.

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

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

Artículo 40. *Normativa común a las excedencias.*

Todos los pilotos que deseen finalizar su período de excedencia y reincorporarse antes de la fecha de finalización deberán comunicarlo a la empresa por escrito. En el momento de su reincorporación, deberán tener la licencia EASA (ACG) activa, superado el reconocimiento médico EASA, y disponer de copia del «logbook» para acreditar que han cumplido con todas sus obligaciones durante el período de excedencia. Los pilotos que soliciten esta reincorporación tendrán prioridad para ocupar posibles vacantes sobre otros candidatos (transfers o nuevas contrataciones), pero la reincorporación en dicho momento quedará a discreción de la Empresa. Se exceptúa de esta previsión a aquellos que tengan derecho a reserva de su puesto de trabajo.

El reingreso tras excedencia se producirá en la base a la que estaba asignado el piloto antes de comenzar su excedencia.

Cuando así sea exigible, el reingreso tras una excedencia voluntaria se producirá siempre y cuando haya vacantes y tras haber realizado la formación y entrenamientos que sean necesarios.

Los pilotos tendrán que solicitar por escrito con un preaviso de 90 días su intención de reincorporarse al finalizar su excedencia, debiendo producirse una reunión con el Base *Captain* para revisar el ATPL, médico y el «logbook».

CAPÍTULO 7

Remuneración y prestaciones

Artículo 41. *Pago del salario.*

1. La Compañía abona el salario mensualmente, antes del último día de trabajo del mes.
2. Los demás pagos relacionados con los servicios de vuelo o en tierra (como por ejemplo pagos por sector, plus nocturnidad, posicionamiento, servicio en el aeropuerto, días de oficina, etc.), así como las comisiones, se pagan a mes vencido.
3. Todas las cantidades indicadas en este Convenio son en bruto, y están sujetas a las cotizaciones a la Seguridad Social y a retenciones IRPF correspondientes. Los pilotos no cobrarán el salario con respecto a ningún periodo de ausencia no autorizada. En caso de que se produjera tal ausencia, se ajustará el sueldo en correspondencia.
4. Se descontará del sueldo cualquier periodo en que el piloto no pueda desempeñar sus funciones como resultado de no solicitar a tiempo un pase para la zona de operaciones, un certificado médico aeronáutico o cualquier documento obligatorio necesario para desempeñar sus funciones, cuando tales circunstancias se deriven de un hecho imputable al piloto a título de negligencia o dejadez.
5. Los pagos variables descritos en el artículo 41 y siguientes no serán aplicables durante el curso de habilitación de tipo y el curso de conversión del operador.

Artículo 42. *Salario básico anual.*

1. El salario básico anual en bruto se compone del salario mensual básico y las pagas extraordinarias, que se abonarán prorrateadas mensualmente, de forma que los pilotos recibirán su salario distribuido en 12 pagas totales al año. El salario básico anual se incluye en el anexo de pagos e incluye cualquier tipo de remuneración económica por el trabajo realizado en horario nocturno.
2. El importe del salario básico anual en bruto para cada categoría profesional o profesional se indica en el apéndice de pagos, y será aplicable con efectos del 1 de marzo de 2025.
3. Cuando un piloto trabaje menos de 12 meses al año, ya sea como resultado de una reducción del tiempo de trabajo o si trabaja en una base estacional, el salario básico anual se prorrateará de conformidad con las condiciones del contrato de empleo.
4. El salario básico se paga como contraprestación por todas las funciones asignadas al piloto incluido cualquier tipo de reserva de disponibilidad (imaginaria), exclusividad y el tiempo de trabajo relacionado. Los pilotos deberán trabajar en horario nocturno (desde las 22:00 a las 06:00 horas), así como en fiestas públicas y religiosas, lo cual se toma en cuenta para el sueldo básico anual.

Artículo 43. *Dietas.*

1. Una dieta es un importe que se abona por cada día que el piloto deba trabajar provisionalmente lejos de su base por temas relacionados con la Empresa, como por ejemplo servicios de vuelo.
2. Los pilotos tendrán derecho a una dieta por cada día de servicio de vuelo que realicen. El servicio de vuelo determinará el importe de la dieta que tendrá derecho a percibir.

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

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

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

Artículo 44. Funciones en el aeropuerto y regla de las 14 horas.

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

Cuando tenga funciones de imaginaria en el aeropuerto, el piloto tendrá derecho a un pago de acuerdo con el apéndice de pagos.

Un piloto que haya efectuado una actividad de vuelo en la que el comandante haya ejercido su discreción para extender la actividad de vuelo en más de una hora sobre el límite que tuviera dicha actividad de vuelo o una actividad de vuelo haya superado las 14 horas, tendrá derecho a una noche de hotel o taxi (a elección del piloto).

Artículo 45. Imaginaria en casa.

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

Artículo 46. Posicionamiento.

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

Artículo 47. Días de oficina.

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

Artículo 48. Pernocta.

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

Artículo 49. *Servicios en tierra.*

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

Artículo 50. *Situaciones de baja por enfermedad o accidente.*

El piloto cobrará un complemento adicional a la prestación de la Seguridad Social, cuando corresponda, según lo definido en el apéndice de pagos.

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

2. Si un piloto ha tenido más de siete días de ausencia en un mes anterior, ese mes quedará excluido del cálculo de AVP. Con esta finalidad, las ausencias consideradas son enfermedad, accidente laboral, descanso por nacimiento y cuidado de menor, licencia sin sueldo (incluidas las excedencias), periodo de inactividad y periodo de baja por maternidad (GDMT).

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

4. Los términos y condiciones del anterior pago por enfermedad están sujetos a que los pilotos justifiquen su enfermedad. easyJet aceptará partes médicas emitidos por médicos ajenos al sistema de Seguridad Social para los primeros tres días de ausencia por enfermedad. A partir del cuarto día, será necesaria la emisión de un parte de baja de un médico de la Seguridad Social de cara a justificar la enfermedad y que se abone el complemento que corresponda. Todas las bajas médicas deben informarse lo antes posible al superior directo del piloto, aportando en un plazo de 72 horas los certificados médicos que puedan corresponder.

Artículo 51. *Pérdida de la licencia de vuelo que puede resultar en la extinción del contrato de trabajo.*

1. Los pilotos pueden perder su licencia de forma temporal o permanente en ciertas circunstancias. Se define como pérdida temporal aquella por la que un piloto es declarado no apto para realizar sus funciones de forma temporal, con una expectativa de recuperar sus facultades y su licencia. En estos casos, la licencia quedará suspendida y el piloto volverá a trabajar una vez la autoridad competente le devuelva la licencia. Por otro lado, la pérdida será permanente cuando un piloto sea declarado no apto para realizar sus funciones y no haya expectativa de recuperación, quedando su licencia suspendida o revocada. Si no hay expectativa de recuperación en un plazo de 5 años, la pérdida se considerará permanente (incluso si la licencia no hubiera sido revocada de forma definitiva).

2. Aquellos pilotos cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido por una pérdida permanente de la licencia, tendrán derecho a ser readmitidos como pilotos en easyJet si recuperaran su licencia y se cumplan las siguientes condiciones:

a. Que el piloto informe de la recuperación de la licencia a la Empresa y de su deseo de ser reincorporado en un plazo de 60 días desde que haya recuperado la licencia. Si no lo hiciera, el piloto perderá su derecho a ser readmitido.

b. Si no hubiera vacante para el piloto que ha pedido volver, se informará de dicha situación y el piloto tendrá derecho preferente de reingreso cuando surja una vacante. Cuando la vacante exista, easyJet informará al piloto que tendrá 90 días para aceptar o rechazar la oferta. Si la rechaza, perderá su derecho a ser readmitido.

c. Este derecho de readmisión se mantendrá solo durante 24 meses desde que el piloto recupere su licencia, y en ningún caso podrán pasar más de 56 meses desde la pérdida de licencia y una efectiva reincorporación a easyJet.

d. En caso de readmisión, la misma se hará en la categoría profesional y base que tuviera el piloto antes de su pérdida de licencia. Esta será una decisión discrecional de easyJet, pero si ofrece una base y categoría distintas no implicará la pérdida del derecho de reingreso del piloto.

Artículo 52. *Situaciones de nacimiento y cuidado del menor y lactancia.*

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

1. Nacimiento y cuidado del menor. Los pilotos cobrarán un complemento a la prestación de la Seguridad Social por nacimiento y cuidado del menor, adopción y lactancia de conformidad con el apéndice de pagos. Para el cálculo del promedio de la paga variable se considerará el promedio de todas las pagas variables percibidas por el piloto durante los últimos 12 meses de trabajo, como se expone en el artículo 50.

2. Cuidado del lactante. Para las situaciones identificadas en el artículo 29.3.e), en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogida, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, si el piloto decide convertir su derecho en concepto de lactancia a 17 de días de trabajo deberá realizarse un pago de conformidad con el apéndice de pagos. Alternativamente, si el piloto está fuera de servicio, cada día de servicio se pagará de conformidad con el apéndice de pagos.

Artículo 53. *Retribución flexible.*

Los pilotos tienen derecho a una asignación de retribución flexible, siempre y cuando no hayan solicitado que las cantidades en este concepto sean aportadas por la Empresa al plan de pensiones de empresa // del sistema de empleo, tal como se describe en el artículo 53 bis. El abono de dichas cantidades como retribución flexible o como aportación al plan de pensiones dispuesto por easyJet tendrán el carácter de alternativo no acumulativo.

La cantidad anual aplicable a partir de marzo de 2025 se describe en el apéndice de pagos.

La asignación se transfiere automáticamente a un Plan de Compensación Flexible (PCF) dando al piloto las opciones de utilizar o invertir la asignación y a añadir un sacrificio salarial si así lo prefiere. Podrá aplicar, entre otros, a un seguro médico privado, seguro de ahorro para la jubilación (como por ejemplo *Unit Linked*) ticket guardería/ transporte, o cualquier otro disponible.

La Compañía se compromete a implementar la posibilidad de que las compensaciones flexibles a las que tienen derecho los pilotos se haga a través de un único portal de AON.

Los nuevos pilotos podrán acceder al plan de pensiones si así lo eligen desde el mismo año en el que inicien su relación laboral con easyJet.

1. Desde el día 1 de marzo de 2025, aquellos pilotos (con categoría de Comandante) con más de 10 años de antigüedad en easyJet tendrán derecho a recibir un 2,5 % de su salario base en el concepto de asignación de beneficios flexibles (adicional al que les correspondiera por su categoría profesional).

2. Desde el día 1 de marzo de 2025, aquellos pilotos (con categoría de Comandante) con más de 15 años de antigüedad en easyJet tendrán derecho a recibir un 5 % de su salario base en el concepto de asignación de beneficios flexibles (adicional al que les correspondiera por su categoría profesional).

Artículo 53 bis. *Previsión social complementaria.*

La Compañía, en cada ejercicio y a su único cargo, realizará aportaciones a Loreto Mutua, Mutualidad de Previsión Social, en favor de cada uno de los pilotos, si así estos lo solicitaran, conforme a las cantidades que se establecen en el apéndice de pagos en el apartado de compensaciones flexibles, para complementar la pensión de jubilación mediante un plan de pensiones de empresa del sistema de empleo.

Para la adhesión a este sistema de previsión social y realización de las aportaciones previstas en este artículo, será necesaria la solicitud formal del trabajador una sola vez a través de la plataforma de retribución flexible. El apéndice de pagos contempla las cantidades que el piloto recibirá tanto si escoge el plan de empresa del sistema de empleo como si decide optar por la compensación flexible, aunque con respecto al primero aplicarán los límites legales sobre aportaciones a planes de pensiones de empresa del sistema de empleo.

Los pilotos deberán también comunicar fehacientemente su deseo de que se dejen de realizar las aportaciones al plan de pensiones del sistema de empleo con carácter previo a la aportación anual.

Artículo 54. *Pérdida de licencia.*

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

Artículo 55. *Aparcamiento de vehículos.*

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

Artículo 56. *Retirada de servicio.*

Cuando un vuelo se cancele, el piloto cobrará un pago (retirada de servicio), de conformidad con el apéndice de pagos. El pago deberá reclamarse manualmente, mediante formulario presentado al base *captain* de la base a la que pertenezca el piloto. Se considera que un piloto ha sido «retirado del servicio», cuando, a partir del momento en que éste haya salido de su domicilio hacia el aeropuerto con la intención de efectuar un servicio de vuelo, y/o un servicio de imaginaria en el aeropuerto, la Compañía haya decidido cancelar el servicio a prestar, sin que se le haya asignado otro servicio para ese día.

Artículo 56 bis. *Willing to Fly/WFLY.*

La Empresa puede solicitar la prestación de servicios de pilotos sin actividad programada en un día concreto, y los pilotos podrán prestarse voluntarios para ello. Cuando easyJet contacte a los pilotos disponibles, no existirá obligación de atender la llamada ni de aceptar el vuelo ofrecido, ya que el hecho de haberse presentado voluntario al WFLY no significa que tenga aptitud para hacer el servicio. Solo podrán ser contactados los pilotos que hayan mostrado su interés en hacer un WFLY en un día concreto.

El preaviso mínimo de notificación será de 12 horas sobre el servicio a prestar. En todo caso debe garantizar un mínimo de 11 días libres en un mes natural. No existe obligación de comprobar la programación para verificar cambios relacionados con WFLY.

Los pagos por WFLY quedan recogidos en el punto 9 del anexo de pagos. Una vez aceptado el servicio se devenga el pago completo.

Respecto a la gestión de la fatiga, por mutuo acuerdo entre la empresa y la representación social, se recuerda que los pilotos, bajo ninguna circunstancia, deberán realizar un servicio si están o pueden estar fatigados, o si se sienten indispuestos y ello pudiera afectar a la seguridad del vuelo.

Artículo 57. Bono de fidelidad (loyalty bonus).

Los pilotos con base en España tienen derecho a recibir una compensación por fidelidad («loyalty bonus»).

Este bono se paga de forma anual aunque la Empresa está en proceso de cambiar esta periodicidad a mensual siempre y cuando exista acuerdo entre ambas partes para materializar el cambio. En caso de transfer a España desde otra base fuera de España, o en caso de transfer desde España a otra base fuera de España, se aplicarán las siguientes reglas:

- Si un piloto se va a otra base fuera de España donde este bono se paga de forma mensual, se le abonará un pago prorrateado por el tiempo que haya estado en la base española hasta la fecha de transfer.
- Si un piloto se va a otra base fuera de España donde este bono se paga de forma anual, el bono se pagará en la nueva base en la fecha que corresponda.

Estas mismas reglas aplicarán para aquellos pilotos que sean transferidos a una base española desde una base ubicada fuera de España.

Artículo 58. Plus de productividad.

1. Será de aplicación un plus de productividad para los pilotos basados en España, de conformidad con los términos y condiciones publicados por easyJet para cada año fiscal.
2. La definición de la naturaleza, los criterios, los objetivos y la forma de pago del plus de productividad corresponderá a la Compañía bajo el control del Comité de Remuneración.
3. El pago del plus de productividad dependerá de la consecución de los objetivos de rendimiento financiero de la Compañía (Beneficios brutos).
4. El desembolso del plus de productividad será de aplicación a partir de marzo 2025, según el apéndice de pagos.

CAPÍTULO 8

Régimen Disciplinario

Artículo 59. Potestad disciplinaria.

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

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

Artículo 60. Requisitos formales.

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

SEPLA para que emita alegaciones. Si la Empresa tuviera conocimiento de la afiliación al SEPLA el traslado, lo hará directamente.

La instrucción del Expediente Disciplinario se iniciará con la elaboración por parte del Instructor de un pliego de cargos que se remitirá al Piloto, quien podrá formular descargos en el plazo de cinco días laborables. El sindicato podrá efectuar alegaciones y solicitar la práctica de prueba en el mismo plazo.

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

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

Artículo 61. *Tramitación.*

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

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

Artículo 62. *Prescripción de las faltas sancionables.*

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

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

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

Artículo 63. *Antecedentes disciplinarios y registro.*

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

- Casos por faltas leves de conducta: Dos (2) meses.
- Casos por faltas graves de conducta: Cuatro (4) meses.
- Casos por faltas muy graves de conducta: Seis (6) meses.

Artículo 64. *SOC.*

Con motivo del inicio de una investigación o un incidente, los pilotos podrán ser suspendidos temporalmente de empleo, que no de sueldo, asignándoseles el código SOC. Durante dicha suspensión los pilotos devengarán 2 sectores nominales cada día

en el que les hubiera correspondido prestar servicios según su programación. En caso de que finalmente les sea impuesta una sanción disciplinaria por los incumplimientos que hubieran motivado la suspensión, los pilotos devolverán a easyJet todos los sectores nominales abonados durante el tiempo en el que se hubieran mantenido en SOC. Si no lo hicieran, la Compañía podrá compensar dicho exceso en futuras nóminas.

Artículo 65. *Faltas.*

1. Serán faltas leves las siguientes:

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

2. Serán faltas graves las siguientes:

- a) Las cometidas contra la buena conducta y disciplina en el trabajo.
- b) Tres o más de tres faltas de puntualidad, en el plazo de treinta días, siempre que éstas no causen perjuicio a la Compañía.
- c) La no presentación a un servicio sin causa que lo justifique, si ello no conlleva un perjuicio para la empresa.
- d) La comunicación de información de la compañía referente al negocio, las políticas y todos los documentos clasificados como confidenciales, confidenciales de negocios e información sensible, sin que perjudique a la compañía.
- e) Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc., así como el propio nombre de la compañía en correos electrónicos o similares.
- f) No estar localizable en situaciones de imaginaria/guardia y/o no informar de una indisposición para volar o enfermedad hasta el momento de recibir aviso de acudir a la realización de un servicio estando de imaginaria.
- g) La inobservancia de las medidas establecidas en los Manuales de Operaciones, siempre que no se deriven perjuicios.
- h) Trabajar fuera de la compañía, ya sea por cuenta propia o para terceros, cuando la actividad interfiera con las limitaciones del tiempo de vuelo.
- i) Incumplimiento de las medidas de seguridad y protección adoptadas por la compañía, siempre y cuando no se perjudique a la compañía, los empleados, terceros y los bienes de la compañía o de terceros.
- j) Cualquier conducta o uso indebidos de los descuentos de viaje del personal.
- k) La no comunicación de cualquier sospecha de actividades ilegales relacionadas con un empleado de easyJet durante el proceso de investigación.
- l) La utilización no autorizada de bienes o instalaciones de easyJet.
- m) Cualquier empleado a quien se le vea fumando, o que se sepa que ha estado fumando, en una zona donde no se permite fumar, cuando posiblemente pueda perjudicar a la compañía o a la reputación de la misma.

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

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

p) La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.

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

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

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

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

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

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

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

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

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

b) Simulación de ausencias justificadas.

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

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

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

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

g) Cualquier comportamiento o conducta dentro o fuera del lugar de trabajo que, si llegase al conocimiento del público, podría dañar la reputación de easyJet o sus intereses comerciales.

h) Cualquier acto de discriminación, victimización o acoso basado en sexo, raza, discapacidad, orientación sexual o creencias religiosas de una persona o un comportamiento no deseado.

i) El incumplimiento de las políticas e instrucciones de seguridad y salud que pongan en peligro la seguridad propia o la seguridad de los demás.

j) Difusión y uso incorrecto de datos personales adquiridos durante las actividades de trabajo que perjudique a la compañía y al propietario de los datos.

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

l) La embriaguez o encontrarse bajo los efectos de sustancias estupefacientes durante el tiempo de servicio.

m) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.

n) Realizar trabajos que compitan con la actividad de la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros, sin contar con el consentimiento de la compañía.

- o) La falta injustificada de presentación a un servicio si de ello se derivan perjuicios para la Empresa o la falta de asistencia de dos o más días al trabajo en el mismo mes sin causa que lo justifique.
- p) Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura, o a sus familiares.
- q) Violar secretos, en concreto, las programaciones, lista de pasajeros, manuales de operaciones o información similar a terceros.
- r) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- s) Originar discusiones, peleas y pendencias con otros trabajadores.
- t) La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de dirección.
- u) Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
- v) La reincidencia en las faltas graves en un periodo de tres meses.
- w) Abuso de autoridad.
- x) La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores y los pasajeros, así como que comprometan la seguridad en la aeronave.
- y) La prestación de servicios como piloto para otras compañías sin autorización expresa de la Compañía.
- z) Todo comportamiento o conducta en el lugar de trabajo que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- aa) Abandono del puesto de trabajo sin causa que lo justifique, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.
- bb) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la empresa.
- cc) Negligencia o falta deliberada de interés en la renovación de la documentación válida y vigente para residir en España y en la Unión Europea.
- dd) Fallo del piloto en la renovación del certificado médico de la tripulación de vuelo.
- ee) No completar las formaciones obligatorias proporcionadas por easyJet, incluyen los módulos de autoaprendizaje y aprendizaje online, a fin de mantener los privilegios de su licencia.
- ff) No cumplimiento del deber de buena fe que perjudique la reputación social de easyJet como consecuencia de su uso de las redes sociales o de sus declaraciones públicas.
- gg) No conservar debidamente un pase válido para poder acceder a las instalaciones de la zona de operaciones incluido lado aire.
- hh) No notificar a easyJet en un plazo de siete días cualquier condena por un delito que descalifique al piloto de la posesión de un pase válido para poder acceder a las instalaciones de la zona de operaciones incluido lado aire.

Artículo 66. Sanciones.

Por faltas leves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

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

Por faltas graves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

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

Por faltas muy graves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

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

Artículo 67. *Circunstancias Atenuantes.*

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

APÉNDICE 1

Apéndice de pagos

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

1. Salario anual básico: Todas las cantidades indicadas son brutas, sujetas a las retenciones fiscales y de Seguridad Social que correspondan, y están fijadas en euros.			
Incremento salarial del 13,5% del salario básico bruto (también llamado «salario base») sobre el último salario básico correspondiente al convenio anterior, con fecha de efecto el día 1 de marzo de 2025.			
Abono de un pago único (<i>lump sum</i>) extraordinario y no consolidable por los meses de atrasos desde el 1 de marzo de 2025 (tanto de salario base como de sectores nominales). En lo que se refiere al salario base, este pago único tendrá en cuenta el salario básico, los pagos por «loyalty» y el <i>trainer uplift</i> (si fuera aplicable). Los atrasos debidos por el cambio de categoría profesional de copiloto también serán abonados.			
El incremento se aplicará como tarde en las nóminas del segundo mes posterior al cierre de la negociación completa del convenio colectivo, abonándose los atrasos en forma de un único pago, también en el mismo plazo.			
	A partir del 1 de marzo de 2025	A partir del 1 de marzo de 2026	A partir del 1 de marzo de 2027
Comandante.	€ 146.947,46	Incremento salarial del 6 % al que se sumará el incremento porcentual anual de variación del IPC (medido de diciembre de 2024 a noviembre de 2025).	Incremento equivalente al incremento porcentual anual de variación del IPC (medido de diciembre de 2025 a noviembre de 2026).
Nivel 3 - Primer oficial sénior	€ 79.325,61		
Nivel 2 - Primer oficial	€ 58.518,89		
Nivel 1 - Segundo Oficial	€ 48.115,54		
2. Sector nominal: Incremento del 4,5 % en el importe de los sectores nominales desde el día 1 de marzo de 2025. Por el período comprendido entre el 1 de marzo de 2025 y la fecha en la que se aplique el nuevo salario variable de los sectores nominales, la empresa utilizará el sistema CVP para calcular estos atrasos (con la única excepción de DDO, IDO, WFLY).			
El incremento se aplicará como tarde en las nóminas del segundo mes posterior al cierre de la negociación completa del convenio colectivo, abonándose los atrasos en forma de un único pago, también en el mismo plazo.			
Comandante.	€ 83,17	Incremento equivalente al incremento porcentual anual de variación del IPC (medido de diciembre de 2024 a noviembre de 2025).	Incremento equivalente al incremento porcentual anual de variación del IPC (medido de diciembre de 2025 a noviembre de 2026).
Nivel 3 - Primer oficial senior	€ 51,98		
Nivel 2 - Primer oficial	€ 41,58		
Nivel 1 - Segundo Oficial	€ 20,79		
3. Pernocta.	● 2 sectores nominales.		
4. Posicionamiento (duración de actividad aérea).	● 0-120 minutos – 0,8 sectores nominales. ● 121-210 minutos – 1,2 sectores nominales. ● 211-299 minutos – 1,5 sectores nominales. ● 300 minutos o más – 2,5 sectores nominales.		
5. Horas extra. (tarifa horaria, €).	● Nivel 1 – Segundo Oficial – €25. ● Nivel 2 – Primer oficial – €34. ● Nivel 3 – Primer oficial sénior – €45. ● Comandante – €77.		

6. WIDO (DDO/IDO). Trabajo en un día libre Recompra LVE. (tarifa diaria en €).	• Pago por DDO: Los pilotos (incluidos <i>trainers</i> y <i>uplifts for trainers</i>) recibirán un pago equivalente al 0,4 % de su salario básico. 1 OWED de cada 4 «instances». El día OWED se solicitará conforme al procedimiento actual. • Pago por IDO: Los pilotos (incluidos <i>trainers</i> y <i>uplifts for trainers</i>) recibirán un pago equivalente al 0,8 % de su salario básico. 1 OWED de cada «instance». El día OWED se solicitará conforme al procedimiento actual. Los pagos por DDO e IDO no se prorratean para ningún piloto y se calculan siempre en función de un contrato a tiempo completo 12/12 FRV 144.		
7. SNC.	• € 65. Esta cantidad será actualizada con la revalorización anual del IPC desde el 1 de marzo de 2026 y del 1 de marzo de 2027 (medido de diciembre de 2024 a noviembre de 2025 y de diciembre de 2025 a noviembre de 2026).		
8. LTC	• € 25. Esta cantidad será actualizada con la revalorización anual del IPC desde el 1 de marzo de 2026 y del 1 de marzo de 2027 (medido de diciembre de 2024 a noviembre de 2025 y de diciembre de 2025 a noviembre de 2026).		
9. WFLY	• Los pilotos (incluidos <i>uplifts</i> y <i>trainers</i>) tendrán derecho a que se les abone un 1 % de su salario básico cuando presten servicios en willing to fly o WFLY. a. Los pagos por WFLY no se prorratean para ningún piloto y se calculan siempre en función de un contrato a tiempo completo 12/12 FRV 144.		
10. Return fly back	• Abono de 1 sector nominal.		
11. Día de vacaciones (LVE).	• Salario base + 2,4 sectores nominales.		
Uplifts o pagos por responsabilidades adicionales	• Los pilotos con responsabilidades de formación recibirán un pago adicional (en porcentaje del sueldo base combinado), de conformidad con la siguiente lista, y siempre y cuando se mantengan activos en su rol de formadores: • Training First Officer: 5 %. • Training First Officer and Type Rating Instructor: 9 %. • Line Training Captains: 12.5 %. • Type Rating Instructors: 15.0 %. • Type Rating Examiners: 17.5 %. • Airborne Base Instructors: 20.0 %. • Instructor Development Pilot. Additional 5.0 %. • Cuando se realicen tareas de instrucción en simulador se pagará un complemento diario de 60 euros brutos y dos sectores nominales. Dichas cantidades se actualizarán por el IPC interanual cada año medido desde diciembre hasta noviembre.		
12. Funciones de guardia en el aeropuerto.		Duración	Pago
	Si le llaman para volar.	00'00-3'59 horas	Sectores volados
		+4'00 horas	1 sector nominal + los sectores volados.
	Si no le llaman para volar.	00'00-03'59 horas	1 sector nominal
		+4'00 horas	2 sectores nominales
13. SBY Domiciliarias no utilizadas (aplicable a partir de noviembre de 2025).	Se abonará a los pilotos 1,5 sectores nominales por cada SBY domiciliaria programada y no utilizada a partir de la sexta imaginaria programada en cada mes. Las cinco primeras del mes programadas y no utilizadas no están asociadas a ninguna compensación. El código CONTACTABLE se considerará como SBY domiciliaria no utilizada a efectos de esta compensación.		
14. Funciones en oficina.	• OFC4 – 1,5 sectores nominales. • OFC8 – 3 sectores nominales.		
15. Funciones en tierra.	• 2 sectores nominales (incluido OLAD/OLAC).		
16. Retirada de servicio.	• 1 sector nominal por ocurrencia.		
17. Complemento de enfermedad.	Enfermedad que no sea profesional. • Días 1-3: 100 % del salario base; • Días 4-180: 100 % del salario base + 50 % del pago variable promedio imponible, se requiere BAJA de la seguridad social; • A partir del día 181: 80 % del salario base hasta 12 meses, se requiere BAJA de la seguridad social. Por enfermedad/accidente profesional. • Día 1-180 - 100 % salario base (suplemento) y 50 % de pago variable promedio; • Día 181 - 100 % salario base (suplemento) hasta 12 meses.		

18. Nacimiento y cuidado de menor	• 100 % salario base + 40 % AVP (pago variable promedio).																
19. Cuidado del lactante.	• Pago extralegal equivalente a 17 días laborables.																
20. Asignación de retribución flexible.	Desde el 1 de marzo de 2025 las compensaciones flexibles pasarán a abonarse como un porcentaje del salario básico, tal y como sigue: <table> <tr> <td>CPT.</td><td>Asignación anual del 8,4 % del salario base.</td></tr> <tr> <td>Copilotos 1, 2 y 3.</td><td>Asignación anual del 4,5 % del salario base hasta el 28 de febrero de 2026, del 5 % del salario base hasta el 28 de febrero de 2027, y del 5,5 % del salario base desde el 1 de marzo de 2027 en adelante.</td></tr> </table>	CPT.	Asignación anual del 8,4 % del salario base.	Copilotos 1, 2 y 3.	Asignación anual del 4,5 % del salario base hasta el 28 de febrero de 2026, del 5 % del salario base hasta el 28 de febrero de 2027, y del 5,5 % del salario base desde el 1 de marzo de 2027 en adelante.												
CPT.	Asignación anual del 8,4 % del salario base.																
Copilotos 1, 2 y 3.	Asignación anual del 4,5 % del salario base hasta el 28 de febrero de 2026, del 5 % del salario base hasta el 28 de febrero de 2027, y del 5,5 % del salario base desde el 1 de marzo de 2027 en adelante.																
20 bis. Bono de fidelidad	<table> <tr> <th>Antigüedad en easyJet</th><th>Bono de fidelidad</th></tr> <tr> <td colspan="2">Copilotos</td></tr> <tr> <td>Del 3.º hasta el 4.º aniversario</td><td>5 %</td></tr> <tr> <td>A partir del 5.º aniversario</td><td>10 %</td></tr> <tr> <td colspan="2">Comandantes</td></tr> <tr> <td>Del 2.º hasta el 4.º aniversario</td><td>5 %</td></tr> <tr> <td>Del 5.º aniversario hasta el 9.º aniversario</td><td>10 %</td></tr> <tr> <td>A partir del 10.º aniversario</td><td>15 %</td></tr> </table> El «salario bonificable» que se utiliza para el cálculo del bono de fidelidad es el salario básico anual abonado durante los 12 meses de actividad, incluido el <i>trainer uplift</i>.	Antigüedad en easyJet	Bono de fidelidad	Copilotos		Del 3.º hasta el 4.º aniversario	5 %	A partir del 5.º aniversario	10 %	Comandantes		Del 2.º hasta el 4.º aniversario	5 %	Del 5.º aniversario hasta el 9.º aniversario	10 %	A partir del 10.º aniversario	15 %
Antigüedad en easyJet	Bono de fidelidad																
Copilotos																	
Del 3.º hasta el 4.º aniversario	5 %																
A partir del 5.º aniversario	10 %																
Comandantes																	
Del 2.º hasta el 4.º aniversario	5 %																
Del 5.º aniversario hasta el 9.º aniversario	10 %																
A partir del 10.º aniversario	15 %																
21. Compensación adicional «Loyalty» para CPT	Desde el día 1 de marzo de 2025, aquellos pilotos (con categoría de CPT) con más de 10 años de antigüedad en easyJet tendrán derecho a recibir un 2,5 % de su salario base en el concepto de asignación de beneficios flexibles (adicional al que les correspondiera por su categoría profesional). Desde el día 1 de marzo de 2025, aquellos pilotos (con categoría de CPT) con más de 15 años de antigüedad en easyJet tendrán derecho a recibir un 5 % de su salario base en el concepto de asignación de beneficios flexibles (adicional al que les correspondiera por su categoría profesional).																
22. Plus de productividad.	El desembolso del plus de productividad se lleva a cabo de la siguiente manera (% del «salario bonificable» obtenido, según los <i>Términos y condiciones de las primas de rendimiento de la red de easyJet durante el periodo correspondiente</i>). A partir del 1 de marzo de 2025 (se aplica al cálculo del plus de productividad del ejercicio fiscal 2025 en adelante): • Umbral 0,5 %. • Objetivo 2,5 %. • Extensión 5,0 %. El «salario bonificable» que se utiliza para el cálculo del plus de productividad es el Salario básico anual(*). (*) A efectos del cálculo del plus de productividad para aquellos comandantes contratados en PMI con fecha anterior al 20 de diciembre de 2020, y quienes perciben un pago de «retención de invierno», para el «salario bonificable» que se utiliza para el cálculo del mencionado plus, será computado tanto el salario básico anual abonado durante los meses de actividad, como también el pago en concepto de retención de invierno abonado durante los meses de inactividad.																
23. Reconnection day (día LVE a todos los efectos)	Se permitirá a los pilotos, cualquiera que sea su patrón de trabajo, solicitar un máximo de un día de «reconnection» al año, pagado con 2,4 sectores nominales. Este día se solicitará a través del sistema de «leave management» como un día adicional de vacaciones																
24. Command salary upgrade	El nuevo salario por el «Command salary upgrade» será efectivo desde el día en que se haya superado el «line check».																

25. Abono de prestación de apoyo al desempleo. (no aplicable a aquellos pilotos basados en PMI beneficiarios a título personal del pago de retención de invierno y/o compensación por alojamiento PMI).

Con fecha de efectos de 1 de marzo de 2025, el complemento de apoyo al desempleo para fijos discontinuos se abonará tal como aquí sigue:

	Comandante	SFO	FO	SO
Fijo discontinuo 9/3	€ 16.500	€ 8.500	€ 8.000	€ 7.500
Fijo discontinuo 8/4	€ 18.700	€ 10.000	€ 9.500	€ 9.000

Estas cantidades serán actualizadas con la revalorización anual del IPC desde el 1 de marzo de 2026 y del 1 de marzo de 2027 (medido de diciembre de 2024 a noviembre de 2025 y de diciembre de 2025 a noviembre de 2026).

APÉNDICE 2

Definiciones

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

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

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

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

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

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

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

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

Sobrecargo: un empleado formado como sobrecargo y que, además de completar el servicio a bordo como tripulante, es también responsable de la supervisión y coordinación de las actividades asignadas a la tripulación de cabina y es el enlace entre la tripulación de cabina y la tripulación de vuelo. El título de sobrecargo será asignado por la compañía a miembros de la tripulación de cabina que cumplan los requisitos internos, así como los requisitos operativos de la UE. Deben superar el curso de formación, los exámenes y los vuelos de comprobación pertinentes.

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

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

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

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

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

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

FOM: director de operaciones de vuelo.

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

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

Tiempo de vuelo: tiempo entre el momento en que la aeronave sale de su lugar de estacionamiento con el fin de despegar hasta que queda estacionada en la posición designada y se apagan todos los motores.

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

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

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

IRM: director de relaciones industriales.

HRM: director de recursos humanos.

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

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

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

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

Posicionamiento: traslado de un tripulante que no es un piloto operativo de un lugar a otro, a instancias de easyJet, excluyendo:

El tiempo de viaje desde un lugar de descanso privado al lugar designado de presentación en la base de operaciones y viceversa; y

El tiempo para el traslado local de un lugar de descanso hasta el comienzo de actividades y viceversa.

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

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

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

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

Semana: periodo de siete días naturales.

Día Libre Demorado (DDO): cuando un piloto trabaja un periodo de hasta 90 minutos en su día libre, se abona como en el apéndice de pago (WIDO).

Día Libre Infringido (IDO): cuando un piloto trabaja un periodo que sobrepasa los 90 minutos en su día libre, se abona como en el apéndice de pagos (WIDO).

Retirada de servicio (STDN): Se considera que un piloto ha sido retirado de servicio (stood down – STDN) cuando, a partir del momento en que este haya salido de su domicilio hacia al aeropuerto con la intención de efectuar un servicio de vuelo, y/o un servicio de imaginaria en el aeropuerto y la Compañía haya decidido cancelar el servicio a prestar, y que no se le haya asignado otro servicio para ese día.

Centro de Control Integrado (ICC): Parte de la organización de easyJet dedicada a la gestión y control de la operación, realizada bajo la autoridad y supervisión de la Persona Nominada (NP) correspondiente.

Aprendizaje y desarrollo en línea OLAD/OLAC: Código de programación de turnos utilizado en AIMS asociado con una actividad de aprendizaje y desarrollo en línea (e-learning).

Día de descanso Flexi (RESF): Código de programación de turnos utilizado en lugar de «día libre» cuando el día libre se infringe por periodos de actividad aérea anteriores o posteriores.

Nota aclaratoria convenio colectivo

Condiciones específicas pilotos contratados en PMI con anterioridad al 31 de diciembre de 2020

En el acuerdo de modificación del convenio colectivo anterior, de fecha 21 de diciembre 2020, se acordaron unas medidas específicas para todos los pilotos contratados en PMI con anterioridad a esa fecha, y que siguen aplicando a aquellos pilotos que no hayan interrumpido su empleo desde la base de PMI, hasta el día de hoy.

a. Dichos pilotos mantendrán a título personal el pago de retención de invierno y la compensación por alojamiento que viniesen disfrutando, siempre sujeto a que permanezcan en la base de PMI, y a las condiciones previstas que tenían entonces (pago de retención de invierno y/o compensación por alojamiento), de modo que consolidaron individualmente los términos y condiciones anteriores que estuvieran vigentes el 31 de diciembre de 2020.

b. La empresa sigue comprometiéndose a respetar dichas condiciones en todo momento, no pudiendo modificar o eliminar unilateralmente, ni sin el consentimiento expreso de la sección sindical, aun y con el consentimiento del piloto individualmente considerado, ello en base al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como cualquier otra norma, y ya sea de manera individual o colectiva.

c. Cuando un piloto que actualmente tenga su base en PMI, y que disfruta de dichas condiciones, decida abandonarla o trasladarse a otra base de easyJet distinta y posteriormente decida volver a PMI, dicho piloto tendrá la consideración de nuevo piloto en esa base, siendo de aplicación los términos y condiciones de este convenio colectivo, excepto en caso de decisión unilateral por parte de la Compañía; la situación de excedencia no se entenderá como abandono o traslado, por lo que al reincorporarse de la excedencia a la base de PMI el piloto recuperará las condiciones que disfrutaba *ad personam*.

d. Asimismo, si un copiloto que actualmente tenga la base en PMI asciende a comandante sin abandonar dicha base de PMI, tendrá derecho al pago de retención de invierno, así como a la cuantía de la compensación por alojamiento correspondiente a un comandante.

e. Aquellos pilotos contratados mediante un contrato de temporada (fijo-discontinuo), con base en PMI y con fecha de contratación anterior al 31 de diciembre de 2020, y que a día de hoy perciben a título personal un pago por compensación por alojamiento, no percibirán el pago por apoyo al desempleo especificado en artículo 25 11) b) 4) de este convenio colectivo.

easyJet			Factored Hours Form		
Tipos de operación		Horas totales	Factor	Horas factorizadas	Este es un formulario independiente para registrar ÚNICAMENTE sus horas factorizadas de easyJet :
					Utilice este formulario para:
Aerolínea/ Corta distancia/ Jet					- Cambio de base
Tipos de aeronaves					- Mejora en el rango
Horas de Comando			0,9		- Proceso de Comando
Otras horas			0,8		
					Tipos de aeronaves- Por favor inserte tipos de aeronaves voladas en cada categoría B737, PA34, etc.
Aerolínea Largo Radio/ Jet					
Tipos de aeronaves					
Horas de Comando			0,7		
Otras horas			0,6		Simulador- SÓLO simulador de vuelo completo
Simulador (Vuelo completo)					
Tipos de aeronaves					
Horas de Comando			0,0	0,0	Aerolínea - Una empresa dedicada principalmente a vuelos regulares o no regulares de transporte aéreo. Deben haber tenido un Certificado de Operador Aéreo durante el período de empleo como activo miembro de la tripulación de vuelo.
Otras horas			0,0	0,0	
Aerolínea/Turbina/Multitripulación					Multi-tripulación - Una operación en la que una tripulación mínima de 2 o más pilotos fue requerida por el AFM o Manual de Operaciones de Vuelo.
Tipos de aeronaves					
Horas de Comando			0,8		
Otras horas			0,7		
Piloto único de línea aérea					Largo plazo: Durante el período de su empleo en la aerolínea y el servicio en un tipo particular de aeronave más de el 50% de tus sectores superó las 5 horas de tiempo de vuelo.
Tipos de aeronaves					
Horas de Comando			0,7		
Otras horas			0,0	0,0	Dominio - Fuiste el piloto en comando con la única responsabilidad de la operación. NO DEBE incluir actuación al mando bajo supervisión o manejo del tiempo del piloto si no es el piloto en dominio.
Motor MULTI no aéreo					Primeros oficiales con deberes adicionales pueden factorizarlos, utilizando la tabla a continuación. Estas horas factorizadas se pueden utilizar hasta un crédito máximo de 500 horas hacia todas las etapas de su progresión de carrera. Estas horas factorizadas serán aplicables para cualquier deber que califique del 1 de mayo de 2022 en adelante. Debido a la complejidad no habrá retroactividad del crédito de obligaciones anteriores a esta fecha
Tipos de aeronaves					
Horas de Comando			0,7		
Otras horas			0,6		
Motor ÚNICO no aéreo					
Tipos de aeronaves					
Horas de Comando			0,3		
Otras horas			0,0	0,0	
Tripulación múltiple rotativa					
Tipos de aeronaves					
Horas de Comando			0,5		
Otras horas			0,4		
Piloto único giratorio					
Tipos de aeronaves					
Horas de Comando			0,1		
Otras horas			0,0		
Avión rápido / Militar					
Tipos de aeronaves					
Horas de Comando			0,8		
Otras horas			0,0		
easyJet / IR					
Tipos de aeronaves					
Horas de Comando					
Otras horas			1,0		
Responsabilidades adicionales 500 máx			1,0		
TOTAL				FACTORIZADO	Limitado a un máximo de 500 F/Hrs
HORAS TOTALES					
					NOMBRE
					RANGO
					NUM EMPLEADO
					FECHA
					FIRMA