

sitcpla

sindicato

independiente



de TCP de líneas aéreas

I CONVENIO COLECTIVO

Entre la Empresa **easyJet**
Airline Company Limited,
Sucursal en España, y sus
Tripulantes de Cabina
de Pasajeros

ÍNDICE

CAPÍTULO 1 – DISPOSICIONES GENERALES	1
Artículo 1 – Ámbito territorial.....	1
Artículo 2 – Ámbito personal y funcional.....	1
Artículo 3 – Ámbito temporal	1
Artículo 4 – Principio de unidad.....	2
Artículo 5 – Comisión Paritaria	2
Artículo 6 – Normas legales	2
Artículo 7 – Relaciones laborales	2
CAPÍTULO 2 – CONDICIONES GENERALES DE EMPLEO	4
Artículo 8 – Salud y seguridad.....	4
Artículo 9 – Niveles mínimos de rendimiento.....	5
Artículo 10 – No competencia y limitación del tiempo de vuelo	5
Artículo 11 – Funciones de los tripulantes de cabina	6
Artículo 12 – Protección de datos.....	6
CAPÍTULO 3 – CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	7
Artículo 13 – Igualdad y no discriminación	7
Artículo 14 – Derecho de trabajar en España	8
Artículo 15 – Actividades en la zona aérea	9
Artículo 16 - Contrato de empleo	9
Artículo 17 – Periodo de prueba	10
Artículo 18 – Formación profesional.....	10
Artículo 19 – Fianza.....	11
Artículo 20 – Traslados entre bases	12
Artículo 21 – Jornadas a tiempo parcial voluntarias	12
CAPÍTULO 4 – RANGOS PROFESIONALES Y ASCENSOS	13
Artículo 22 – Rangos profesionales.....	13
Artículo 23 - Ascenso a Sobrecargo	14
Artículo 24 – Responsabilidades adicionales	15

CAPÍTULO 5 – ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	16
Artículo 25 – Patrón de trabajo	16
Artículo 26 – Foro de programaciones	16
Artículo 27 – Vacaciones anuales (LVE)	16
Artículo 28 – Días libres garantizados (GDO, Guaranteed Days Off).....	18
Artículo 29 – Días libres contiguos a las vacaciones (WDO, Wrap Days Off)	18
Artículo 30 – Permisos retribuidos	18
CAPÍTULO 6 – EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA	21
Artículo 31 – Reducción de jornada laboral para guarda legal	21
Artículo 32 Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	23
Artículo 33 – Reducción del tiempo de trabajo debido a violencia de género o terrorismo.....	24
Artículo 34 – Excedencia forzosa	24
Artículo 35 – Trabajadores excedentes por cuidado de familiares (Excedencia para cuidado familiar).....	25
Artículo 36 – Excedencia para cuidado de un menor	26
Artículo 37 – Excedencia voluntaria (excedencia por voluntad del trabajador)	27
Artículo 38 – Competencia desleal	27
CAPÍTULO 7 – REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES	28
Artículo 39 – Percepción salarial.....	28
Artículo 40 – Salario anual básico	28
Artículo 41 – Dietas.....	29
Artículo 42 –Imaginaria en el aeropuerto	29
Artículo 43 – Imaginaria.....	30
Artículo 44 – Posicionamiento	30
Artículo 45 – Días de oficina	30
Artículo 46 – Pernocta	30
Artículo 47 – Idioma.....	30
Artículo 48 – Comisión por ventas a bordo.....	31
Artículo 49 – Responsabilidades adicionales	31

I CONVENIO COLECTIVO TCP easyJet / easyJet Cabin Crew I CLA

Artículo 50 – Subsidio por enfermedad	31
Artículo 51 – Complemento paternidad / maternidad	33
Artículo 52 – Prestaciones flexibles	33
Artículo 53 – Trabajo en un día libre.....	33
Artículo 54 – Gastos profesionales	33
Artículo 55 – Aparcamiento de vehículos	33
Artículo 56 – Complemento por modificación de servicio.....	34
CAPÍTULO 8 – RÉGIMEN DISCIPLINARIO	34
Artículo 57 – Principios para las denuncias.....	34
Artículo 58 – Proceso disciplinario.....	35
Artículo 59 – Sanciones.....	39
Artículo 60 – Procedimiento de sanciones	39
Artículo 61 – Prescripción para las infracciones y los expedientes disciplinarios. ...	40
ANEXO 1 – DEFINICIONES	41
ANEXO 2 – ANEXO DE PAGOS	45

INDEX

CHAPTER 1 – GENERAL PROVISIONS	48
Article 1 – National Scope	48
Article 2 - Personal & Professional Scope	48
Article 3 – Time Scope	48
Article 4 – Principle of Unity	48
Article 5 – Joint Committee	49
Article 6 – Statutory Rules	49
Article 7 – Industrial Relations	49
CHAPTER 2 – GENERAL TERMS OF EMPLOYMENT	51
Article 8 – Health & Safety	51
Article 9 – Minimum Performance Standards.....	52
Article 10 – Non Competition & Flight Time Limitation	52
Article 11 – Cabin Crew Duties	53
Article 12 – Data Protection.....	53
CHAPTER 3 – HIRING & PROFESSIONAL TRAINING	54
Article 13 - Equality and non-discrimination.....	54
Article 14 – Eligibility to work in Spain.....	55
Article 15 – Airside Activities	55
Article 16 – Employment contract	56
Article 17 – Probation period.....	56
Article 18 – Professional training.....	56
Article 19 – Bond	57
Article 20 – Network Transfers	58
Article 21 – Lifestyle Part-time	58
CHAPTER 4 – PROFESSIONAL RANKS & PROMOTION	59
Article 22 – Professional Ranks	59
Article 23 – Promotion to Cabin Manager	60
Article 24 – Additional Responsibilities.....	61

CHAPTER 5 – WORKING TIME ORGANISATION	62
Article 25 – Work pattern	62
Article 26 – Rostering Forum	62
Article 27 – Annual Leave	62
Article 28 – Guaranteed Days Off (GDO)	63
Article 29 – Wrap Days Off (WDO).....	64
Article 30 – Paid Authorised Absences	64
CHAPTER 6 – SITUATIONS OF THE WORKFORCE	67
Article 31 – Reduction in working days for legal guardianship	67
Article 32 – Caring for children affected by cancer or another serious illness	68
Article 33 – Reduction of working time due to gender violence or terrorism	69
Article 34 – Forced Leave.....	70
Article 35 – Leave for family care (excedencia for family care)	70
Article 36 – Leave for child care (excedencia for child care).....	71
Article 37 – Voluntary Leave (voluntary excedencia).....	72
Article 38 – Unfair Competition	72
CHAPTER 7 – REMUNERATION & BENEFITS	73
Article 39 – Payment of salary	73
Article 40 – Annual Basic Salary	73
Article 41 – Per Diem	74
Article 42 – Airport Duty	74
Article 43 – Home Stand-by	74
Article 44 – Positioning	75
Article 45 – Office Days.....	75
Article 46 – Night-Stop.....	75
Article 47 – Language.....	75
Article 48 – Sales on Board Commission	75
Article 49 – Additional Responsibilities.....	76
Article 50 – Sick-Pay.....	76
Article 51 – Parental Rights.....	77

Article 52 – Flexible Benefits.....	77
Article 53 – Work into a day-off.....	78
Article 54 – Professional Expenses.....	78
Article 55 – Car Parking.....	78
Article 56 – Roster Disruption Payment.....	78
CHAPTER 8 – DISCIPLINARY REGIME	78
Article 57 – Reporting principles.....	78
Article 58 – Disciplinary Process	79
Article 59 - Sanctions	82
Article 60 – Sanctioning Procedure.....	83
Article 61 - Time limitation for infractions and disciplinary records	83
APPENDIX 1 – DEFINITIONS.....	84
APPENDIX 2 – PAY APPENDIX.....	88

Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros easyJet Airline Company Limited, Sucursal en España (01/03/2018 – 28/02/2022)

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

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

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

CAPÍTULO 1 – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 – Ámbito territorial

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

Artículo 2 – Ámbito personal y funcional

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

Artículo 3 – Ámbito temporal

- a) El presente Convenio será válido durante un periodo de cuatro años, desde el 1 de marzo de 2018 hasta el 28 de febrero de 2022, excepto para aquellos conceptos o materias para los cuales las partes hayan acordado una fecha alternativa indicada expresamente.
- b) Una vez que caduque, el presente Convenio será prorrogable tácitamente por periodos de doce (12) meses si dentro de al menos los dos (2) meses anteriores a la fecha de su renovación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes.
- c) En el caso de darse un aviso de rescisión del Convenio, y a menos que se acuerde de otro modo en el Convenio, o en el momento en que se entregue dicho aviso, las cláusulas reguladoras del Convenio seguirán en vigor hasta concluirse un convenio sustitutorio.

Artículo 4 – Principio de unidad

- a) El presente Convenio es una recopilación de todos los términos y condiciones de servicio que rigen la relación laboral entre easyJet y los empleados.
- b) Si la jurisdicción social competente anula cualquiera de las cláusulas en su texto actual o invalida parte de su contenido, la Comisión Paritaria se reunirá en un plazo de 30 días para estudiar y elaborar propuesta sobre las diferentes materias a tratar para la incorporación pertinente al convenio colectivo tras el acuerdo de la Comisión Negociadora.

Artículo 5 – Comisión Paritaria

- a) Durante el periodo de validez del presente Convenio, las partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria responsable de aclarar e interpretar las disposiciones del Convenio según corresponda. La Comisión Paritaria está formada por tres representantes de cada parte.
- b) La Comisión se constituirá formalmente en un plazo de 30 días después de la fecha de firma del Convenio. Se programará una reunión para formar la Comisión Paritaria, y se nombrará a los miembros de la misma.
- c) La Comisión se reunirá en un plazo de 15 días siempre que lo solicite alguno de sus miembros. Las partes acuerdan, cuando proceda, organizar una reunión en programaciones no publicadas. La Comisión deberá finalizar sus procedimientos en un plazo de dos (2) meses tras presentarse la solicitud.
- d) Las actas de estas reuniones se redactarán en dos idiomas y serán firmadas por todos los asistentes. En caso de conflicto, prevalecerá la versión en español. Según corresponda, se suscribirá y registrará un anexo del Convenio para formalizar las aclaraciones o interpretaciones acordadas entre las partes. De lo contrario, las actas de la reunión final constituirán una forma de desacuerdo.
- e) En el caso de que surja un desacuerdo al aplicar el capítulo 6, la Comisión Paritaria se reunirá para analizar y estudiar la situación.

Artículo 6 – Normas legales

- a) Todos los asuntos no regulados en el Convenio adjunto quedarán regidos por la legislación española, por los contratos de empleo individuales, por los manuales de operación, por las normativas aplicables de aviación civil y por las normativas internas generales en vigor dentro de easyJet.
- b) El Convenio está traducido al inglés por cortesía. Prevalece la versión en idioma español.

Artículo 7 – Relaciones laborales

- a) Reconocimiento de la sección sindical del SITCPLA. Las partes acuerdan la necesidad de mantener y seguir desarrollando una relación constructiva y factible a través del diálogo y la comunicación eficaces. A tal respecto, el día 29

de octubre 2018 se suscribió un acuerdo de reconocimiento de la sección sindical entre las partes.

- b) Visión empresarial. Las partes también acuerdan apoyar el desarrollo exitoso de easyJet en España y su misión de proporcionar servicios de transporte público a precios competitivos, con una red que conecta a los principales aeropuertos a través de un servicio muy eficiente, fiable y puntual que cumple con las más estrictas normativas de seguridad.
- c) Prevención de conflictos. En consideración del carácter público de los servicios ofrecidos por easyJet y el interés primario de los pasajeros, también se acuerda que a pesar de la posibilidad de iniciar cualquiera de los procesos o acciones especialmente previstos por la legislación laboral española para la resolución de conflictos que puedan surgir entre las partes, es decir, conciliación, mediación y arbitraje, tanto easyJet como el Sindicato reconocen la importancia de contar con un proceso efectivo de resolución de conflictos internos.

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

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

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

- a. La primera etapa del proceso se iniciará a través de una carta formal, en la que deberán establecerse los detalles del “problema” o el “punto muerto” sobre el cual se ha iniciado el proceso. Como parte de la primera etapa, en un plazo de cinco (5) días laborables después de recibir la anterior comunicación, la compañía convocará una reunión formal a fin de intentar resolver la disputa. Esta reunión se celebrará en un plazo de ocho (8) días naturales después de recibir la comunicación, a menos que las partes acuerden otra cosa.
- b. Si no se puede llegar a un acuerdo en la primera etapa, puede iniciarse formalmente la segunda etapa del proceso de resolución de disputas si las partes están de acuerdo en que esto podría ayudar a llegar a una resolución. Si se hace la reunión de la segunda etapa, deberá celebrarse en un plazo de

siete (7) días naturales después de concluir la primera etapa. Para facilitar la resolución de la disputa, la segunda etapa incluirá la asistencia de los niveles de la administración superior (director nacional, director de RI y director de operaciones).

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

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

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

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

CAPÍTULO 2 – CONDICIONES GENERALES DE EMPLEO

Artículo 8 – Salud y seguridad

- a) easyJet cumple la normativa actual relativa a salud y seguridad en España, y se compromete a hacer todo lo posible para mantener un buen nivel de salud entre sus tripulantes de cabina en España.
- b) En todos los asuntos que afecten a la salud y la seguridad de la tripulación de cabina, se someterá a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (denominada en lo sucesivo LPRL), reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y a cualesquiera otras disposiciones que complementen y desarrollen a las mismas o cuya promulgación las reemplace.
- c) Para temas de salud y seguridad, la compañía se comunicará con el Comité de salud y seguridad con competencia establecida por la ley mencionada previamente.
- d) La participación de representantes de los trabajadores a través del Comité de salud y seguridad se realizará de conformidad con y según los términos indicados en las normativas aplicables.
- e) Los Delegados de Prevención son representantes de los trabajadores con funciones específicas en asuntos de prevención de riesgos laborales. Serán nombrados según se establece en el Artículo 35 del LPRL de entre los miembros del comité de empresa, delegados del personal o delegados sindicales, con las mismas garantías. La compañía debe suministrar a los Delegados de Prevención

la formación adecuada en asuntos de prevención necesaria para la realización de sus actividades.

- f) El Plan de prevención de riesgos deberá seguir los siguientes objetivos:
 - a. Establecimiento de una política de prevención eficaz e integrada en todas las acciones desarrolladas en la compañía.
 - b. Fomentar y promover el interés en la prevención de riesgos laborales a través de planes de formación en todos los niveles de la compañía, tanto de gerentes como de trabajadores.
 - c. Evitar riesgos, minimizar y proceder con la evaluación de aquellos que aún perduran. La compañía redactará el Plan de prevención cubriendo todas sus unidades y centros de trabajo, lo cual se llevará a cabo según lo estipulado en el artículo 16 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales y sus normativas de desarrollo.
- g) El análisis de riesgos será llevado a cabo por el Servicio de prevención externo. El comité de salud y seguridad participará en el proceso de evaluación de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.
- h) La compañía ofrece un reconocimiento médico voluntario para su tripulación, según los riesgos inherentes de su trabajo.
- i) La compañía compartirá la información sobre ausencias de conformidad con el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores durante las reuniones del Comité de salud y seguridad.

Artículo 9 – Niveles mínimos de rendimiento

- a) Los tripulantes de cabina se comprometen a cooperar con la compañía a fin de mantener sus habilidades y nivel de experiencia en línea con sus obligaciones dentro de la compañía. Aceptan realizar cualesquiera pruebas y cursos que se consideren necesarios, así como todos los controles e inspecciones requeridos.
- b) easyJet acuerda proporcionar los documentos, herramientas, materiales y equipos necesarios para llevar a cabo las pruebas de formación. La tripulación de cabina tiene la responsabilidad de mantener vigente su licencia. easyJet se compromete a programar los turnos de formación recurrente a fin de respetar las fechas de vencimiento. Cualquier inquietud sobre los cronogramas debe plantearse a la administración local. Los costes de llevar a cabo los cursos de refresco (formación recurrente), como por ejemplo desplazamientos, alojamiento y la formación en sí, correrán por cuenta de la compañía.

Artículo 10 – No competencia y limitación del tiempo de vuelo

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

- a. impliquen competencia desleal, según lo definido en el artículo 38
 - b. interfieran negativamente en la realización de sus actividades como tripulación de cabina en easyJet
 - c. provoquen posibles daños a la reputación de la compañía, sus clientes y proveedores
 - d. impliquen un importante riesgo de aumentar la fatiga operacional del tripulante de cabina
 - e. supongan un riesgo para la seguridad de la tripulación, los pasajeros y el equipo de la aeronave
- b) De conformidad con las políticas en vigor, hay una responsabilidad compartida para supervisar el cumplimiento de la limitación aplicable del tiempo de vuelo. Por lo tanto, cada tripulante de cabina es responsable de asegurarse de que las horas trabajadas no superen los límites aceptables. El tripulante de cabina también es responsable de organizar y utilizar sus periodos de descanso sabiamente con vistas a minimizar la fatiga. El tripulante no deberá llevar a cabo ningún servicio a bordo de una aeronave si sabe que está cansado/a o es probable que lo esté, o si no se encuentra bien y cree que la seguridad del vuelo podría verse afectada. Estas responsabilidades están sancionadas adecuadamente de conformidad con el capítulo 8 del Convenio.

Artículo 11 – Funciones de los tripulantes de cabina

- a) Los tripulantes de cabina no se verán obligados a desempeñar funciones que no sean las mencionadas en el Manual de operaciones aplicable a menos que las partes así lo acuerden.
- b) Interoperabilidad - Los tripulantes de cabina estarán disponibles para operar y cumplir su función para cualquier Certificado de Operador Aéreo (AOC, por sus siglas en inglés) que sea propiedad total o parcial de easyJet PLC o cualquiera de sus subdivisiones o sucursales.

Los términos y condiciones del presente Convenio seguirán siendo aplicables para tripulantes de cabina que trabajen con un contrato español sin importar bajo qué AOC esté operando el tripulante de cabina, y continuarán teniendo vigor tras la renovación del presente Convenio.

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

Artículo 12 – Protección de datos

easyJet conservará y utilizará datos personales (incluidas las categorías especiales de datos personales) relacionados con sus empleados de conformidad con sus

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

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

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

CAPÍTULO 3 – CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13 – Igualdad y no discriminación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14 – Derecho de trabajar en España

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

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

El empleado será apartado de cualquier tarea en caso de carencia de documentación válida. Solo en caso de negligencia o de una falta deliberada de renovación de los

documentos, el empleado estará sujeto a una suspensión de empleo y sueldo, así como a otras medidas disciplinarias.

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

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

Artículo 15 – Actividades en la zona aérea

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

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

Artículo 16 - Contrato de empleo

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

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

Artículo 17 – Periodo de prueba

- a) Se acordará por escrito, en el contrato de trabajo, un periodo de prueba de seis meses de trabajo activo de la siguiente forma:
 - Tripulante de cabina – seis meses
 - Sobrecargo, entrada directa – seis meses
 - Sobrecargo, permanente – seis meses
 - Sobrecargo por temporadas – seis meses
- b) Durante el periodo de prueba, el tripulante recibirá evaluaciones sobre su desempeño. Durante el periodo de prueba, el empleado puede solicitar a la compañía información sobre el desarrollo del trabajo desempeño.
- c) Los tripulantes de cabina trasladados no estarán sujetos a un periodo de prueba siempre y cuando sean transferidos/regresen a la misma actividad/trabajo.
- d) Durante el periodo de prueba, el tripulante tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y la ocupación que desempeña.
- e) Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato de empleo en cualquier momento, lo cual será notificado por escrito por cualquiera de las partes.
- f) Una vez que haya finalizado el periodo de prueba, el contrato entrará en pleno vigor y la fecha de inicio del trabajo será la misma en la que comenzó el periodo de prueba.
- g) El contrato temporal estará sujeto al periodo de prueba que se concierte por escrito, siendo los términos y condiciones del periodo de prueba los mencionados anteriormente.

Artículo 18 – Formación profesional

- a) Al incorporarse a la compañía, el tripulante de cabina asistirá al curso de formación de nuevos tripulantes de cabina, cuyo coste correrá por cuenta de easyJet.
- b) Parte de los costes adicionales a la formación inicial correspondientes al desplazamiento y alojamiento serán responsabilidad del tripulante de cabina. Dicho importe, que será establecido en el contrato de trabajo, se descontará de su remuneración mensual durante un periodo de tres meses, comenzando a partir del segundo mes de empleo.
- c) Durante la relación laboral, easyJet proporcionará al tripulante de cabina cursos de refresco (formación recurrente) considerados necesarios para desempeñar adecuadamente sus funciones.
- d) Es obligación del tripulante de cabina asistir a la formación mencionada anteriormente con diligencia profesional y asegurarse de completarla con éxito.

- e) Durante los cursos de refresco (formación recurrente), el tripulante de cabina recibirá solamente el salario básico y la dieta por pernocta en caso de que la formación no se lleve a cabo en la base. La dieta por pernocta no se pagará para la formación inicial.
- f) A lo largo de la vigencia del contrato de empleo, y sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades inherentes del puesto de tripulante de cabina del empleado, el empleado dedicará todo el tiempo y la atención necesarios a sus actividades con easyJet, sirviendo fielmente a easyJet de conformidad con sus conocimientos y experiencia, y hará todo lo posible por promover los intereses y el desarrollo de easyJet.

Artículo 19 – Fianza

- a) easyJet correrá con el coste de la formación profesional inicial suministrada a los tripulantes de cabina en el Curso de formación para nuevos tripulantes de cabina.
- b) Durante el periodo de prueba, si la compañía pone fin al contrato, no se devolverá la fianza. Si durante el periodo de prueba el empleado pone fin al contrato por iniciativa propia, se devolverá la fianza.
- c) Después de transcurrir seis meses del contrato de empleo, si la compañía pone fin al contrato siguiendo el proceso disciplinario, la fianza se devolverá comenzando por 900 €, con una reducción prorrateada durante los seis meses posteriores. Si el despido se declara como improcedente por sentencia firme de un tribunal (sin apelación), entonces se devolverá la fianza al empleado.
- d) Si transcurridos seis (6) meses desde el inicio de la relación laboral, el empleado pone fin al contrato por iniciativa propia, no se devolverá la fianza.
- e) Los importes que se podrán devolver se resumen a continuación:

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

Artículo 20 – Traslados entre bases

- a) easyJet seguirá el protocolo de traslados publicado y disponible en la intranet de la Compañía, el cual también puede suministrarse a cualquier empleado que lo solicite al equipo de administración local.
- b) Los tripulantes en el protocolo de traslados tendrán los mismos derechos y obligaciones que otros tripulantes.
- c) La lista está disponible para su consulta previa solicitud al equipo de administración local.
- d) Todos los tripulantes de cabina a quienes les interese la lista de traslados pueden presentar la solicitud en cualquier momento.
- e) Los tripulantes de cabina que soliciten un traslado se colocarán en la lista según la fecha de la solicitud.
- f) La información sobre los traslados (entradas y salidas) será compartida con la representación de los trabajadores tan pronto como la administración local conozca los detalles.
- g) En el caso de la apertura de una base en España, los tripulantes fijos que ya tengan base en España tendrán prioridad.
- h) Todos los traslados realizados en el marco del programa de formación de idioma estarán sujetos al manual de protocolo correspondiente al país.

Artículo 21 – Jornadas a tiempo parcial voluntarias

- a) Comenzando a partir del invierno de 2018, se introducirán en Barcelona patrones de jornada a tiempo parcial voluntarias. Esto tendrá un tope del 15 % del equivalente a tiempo completo en la temporada alta de verano según el rango y se introducirá por fases a lo largo de dos años. Si se abre una nueva base en España, la Comisión paritaria analizará la posibilidad de introducir Jornadas a tiempo parcial voluntarias.
- b) Los tripulantes de cabina deberán haber trabajado al menos 12 meses continuos en la base para poder solicitar introducir Jornadas a tiempo parcial voluntarias. easyJet y el Sindicato acordarán por separado el criterio de prioridad para acceder a las posiciones de jornada parcial.
- c) En los contratos de jornada parcial, los derechos contractuales de los empleados (por ejemplo, salario fijo, vacaciones anuales, días libres, etc.) se prorratean según el porcentaje aplicable del contrato de jornada parcial. Este porcentaje queda determinado con relación al número de días de trabajo disponibles en el año, o sea, excluyendo las vacaciones anuales y los días libres.
- d) Como contraprestación por la naturaleza específica de las obligaciones de los tripulantes de cabina, los tipos de patrones de jornada parcial disponibles proporcionan cierto periodo de trabajo dentro de un ciclo de 28 días.

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

e) Patrones de jornada completa del año completo

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

f) Patrones de jornada parcial por temporadas

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

CAPÍTULO 4 – RANGOS PROFESIONALES Y ASCENSOS

Artículo 22 – Rangos profesionales

- a) Las descripciones del trabajo de los tripulantes de cabina figuran en el OMA (Manual de operaciones).
- b) easyJet consultará con los representantes de los trabajadores cualquier cambio significativo de las actividades de la tripulación de cabina.
- c) Los rangos de la tripulación de cabina son los siguientes:
 - Tripulante de cabina de 1er año
 - Tripulante de cabina
 - Sobrecargo en periodo de prueba (primeros seis meses)
 - Sobrecargo (CM, Cabin Manager)
- d) El tripulante de cabina de 1er año sigue en la posición durante 12 (doce) meses de servicio efectivo; al finalizar este periodo, el Tripulante de cabina de 1er año será ascendido a Tripulante de cabina.

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

Artículo 23 - Ascenso a Sobrecargo

- a) El ascenso a Sobrecargo queda determinado por la compañía con base en criterios objetivos y tomando en cuenta las habilidades adquiridas y experiencia, así como el desempeño del tripulante de cabina. Se indicarán los criterios en la vacante del trabajo.
- b) A fin de asegurar que los niveles de establecimiento de Sobrecargo cumplan los requisitos operativos, el ascenso a Sobrecargo podría ofrecerse provisionalmente. Este ascenso provisional también estará sujeto a un periodo de prueba de seis meses, el cual será aplicable a los seis meses iniciales como Sobrecargo provisional, incluso si no son periodos consecutivos. El tripulante de cabina regresará a sus funciones originales como Tripulante de cabina y los términos y condiciones, incluido el salario, cuando ya no haya una necesidad operativa para que opere como Sobrecargo, y aún podría ser convocado de vez en cuando para operar como “Up-ranker” en caso de necesidad operativa.
- c) El ascenso a Sobrecargo permanente depende de la finalización con éxito de un periodo de prueba de seis meses operando como sobrecargo. Durante el periodo de prueba, el tripulante de cabina se denomina Sobrecargo en periodo de prueba. El no hacerlo causará la eliminación de la función de Sobrecargo en periodo de prueba y el regreso a la función y banda salarial anterior como tripulante de cabina.

- d) En caso de cualquier ausencia del trabajo (justificada o no justificada), el periodo de prueba podría ampliarse.
- e) Ahí donde sea posible, la Compañía preferirá los ascensos internos al puesto de Sobrecargo, cumpliendo con el protocolo de Sobrecargo y up ranker, detallado en el Manual de protocolo de los servicios de cabina, por lo que los sobrecargos de entrada directa serán contratados solamente cuando las opciones internas para suplir las vacantes de Sobrecargo dentro de los plazos requeridos hayan sido exploradas. easyJet informará al Sindicato con antelación si se producen estas situaciones.
- f) Los Sobrecargos operarán ocasionalmente como Tripulantes de cabina en caso de necesidad operativa, pero conservarán todos los términos y condiciones de Sobrecargo.

Artículo 24 – Responsabilidades adicionales

- a) Los Tripulantes de cabina podrían ser seleccionados de entre la comunidad de tripulantes de cabina para llevar a cabo responsabilidades adicionales provisionalmente siempre y cuando ambas partes así lo acuerden.
- b) Cualquiera de las responsabilidades adicionales acordadas no se considera como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- c) Las responsabilidades adicionales pueden ser, entre otras, CPM up-ranker, CCLT y CM Up ranker, según se detalla a continuación.
- d) Las responsabilidades adicionales podrían eliminarse con preaviso escrito de 30 días, por motivos técnicos, organizativos, productivos o económicos, o cuando, después de las reuniones de revisión, la evaluación del desempeño acerca de estas responsabilidades adicionales resulte no ser positiva, o en caso de cualquier acción castigable con una sanción disciplinaria.
- e) Supervisor de TCP (CCLT) - La compañía puede seleccionar a varios Sobrecargos en cada base para llevar a cabo las funciones de Supervisor de TCP (CCLT) además de las funciones principales como Sobrecargo.
- f) Sobrecargo en funciones (CM Up ranker) - Podría ser necesario que los tripulantes de cabina que completen con éxito la selección y el curso de formación de Sobrecargo asuman este cargo de forma provisional cuando lo solicite la compañía, hasta que haya un puesto permanente de Sobrecargo. Después de completar la formación de Sobrecargo, los que operan en funciones solamente operarán vuelos o serán llamados a operar como Sobrecargo en caso de necesidad operativa.
- g) Adjunto, en funciones, al jefe de base y rendimiento de la base (CPM Up ranker) – La compañía podría seleccionar a uno o más Sobrecargos en cada base para llevar a cabo las funciones de Encargado del rendimiento de la base además de sus funciones principales como Sobrecargo.

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

CAPÍTULO 5 – ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 25 – Patrón de trabajo

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

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

Artículo 26 – Foro de programaciones

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

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

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

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

Artículo 27 – Vacaciones anuales (LVE)

- a) A partir del 1 de abril de 2018, el derecho vacaciones anuales de la tripulación de cabina empleada en España es de 30 días naturales por año de trabajo, prorrateados según corresponda.
- b) El periodo de referencia del periodo anual de vacaciones durante el cual se generan y se disfrutan los días de vacaciones comienza el 1 de abril y finaliza el 31 de marzo del año siguiente.
- c) Para bases estacionales, el periodo de referencia está vinculado al periodo de actividad y la duración relacionada del contrato de empleo.
- d) Los días de vacaciones pueden disfrutarse en cualquier momento durante el periodo de referencia con sujeción a la solicitud inicial de permiso anual y los

cambios de la fase abierta de conformidad con el protocolo de permiso disponible en el portal online de la tripulación. Puede haber excepciones en las bases de temporada donde easyJet asigna cierta proporción del derecho de permiso de conformidad con el protocolo de permisos.

- e) Para cada día de vacaciones disfrutado, los tripulantes de cabina tendrán derecho al 100 % del salario básico y a un pago equivalente a 2,5 sectores nominales de cada uno de estos días. Esto tiene por objeto compensar a los tripulantes de cabina por la pérdida de paga variable, incluidas las comisiones, durante el periodo de permiso.
- f) Los derechos de permiso anual se prorratean al número entero más cercano para todos los empleados de jornada parcial y cualquier tripulante que se incorpore o abandone durante el año del permiso.
- g) Si el tripulante retira una solicitud de vacaciones efectuada, easyJet no reasignará esos días. Será responsabilidad del tripulante administrar sus días de vacaciones según la disponibilidad dentro de la base y el rango.
- h) El no reservar todos los días de vacaciones dentro de los periodos comunicados dará como resultado la asignación de esos días por parte de easyJet según lo que más le convenga.
- i) Los 30 días son auto reservables a lo largo del período de referencia (LVE) y días libres complementarios (WDO) de conformidad con las condiciones aplicables. Para las bases por temporadas, la compañía puede asignar una porción de vacaciones de conformidad con el protocolo de permisos establecido.
- j) Si un empleado abandona la compañía por cualquier motivo, habiendo tomado más días de vacaciones anuales que los que le correspondían por el tiempo trabajado durante el periodo de referencia, la compañía podrá descontar de su última nómina y finiquito los días adicionales.

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

- Cualquier día de vacaciones tomado desde el inicio del contrato de trabajo español y hasta marzo de 2018, debidamente identificado en la lista con el código LVE, a razón de 0.7 sectores nominales por día;
- El importe del sector nominal fue el vigente desde el 1 de marzo de 2018;
- La categoría tenida en cuenta para el pago de los atrasos en concepto de LVE fue la vigente a 1 de septiembre de 2018;
- El pago fue efectuado en la hoja de salario de la tripulación de cabina con el código "Ajuste de LVE".

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 30 – Permisos retribuidos

- a) Hay algunas circunstancias en las que los empleados tienen derecho a ausentarse en el trabajo manteniendo su retribución establecida.
- b) El tripulante de cabina, después de presentar la pertinente notificación y justificación, puede ausentarse del trabajo, con el único derecho a su salario básico por cualquiera de los motivos que siguen y durante el tiempo especificado.
- c) En aras a la claridad, estas ausencias no atraerán ningún pago variable, a menos que se especifique en cualquiera de las situaciones que siguen:
 - a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b. Dos días de trabajo consecutivos en el caso del nacimiento de un hijo. Cuatro días de trabajo consecutivos en el caso de necesidad de desplazarse a una distancia significativa.
 - c. Dos días de trabajo consecutivos en el caso del fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad del matrimonio o pareja de hecho (cónyuge o hijos, padres, nietos, abuelos

y hermanos o cuñados de un cónyuge o el otro). Cuatro días de trabajo consecutivos en el caso de necesidad de desplazarse a una distancia significativa.

- d. Dos días de trabajo consecutivos en el caso de un accidente o una enfermedad grave que afecte a un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad del matrimonio o pareja de hecho. Las circunstancias de la gravedad deben indicarse expresamente en el registro con la correspondiente baja del médico que indique la hospitalización o intervención quirúrgica necesaria.
- e. Si un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad del matrimonio o pareja de hecho está hospitalizado o necesita una intervención quirúrgica, el empleado puede tener derecho a hasta dos días de trabajo consecutivos, los cuales pueden ampliarse a cuatro días de trabajo consecutivos si es necesario desplazarse a otra provincia. Deberá presentar una hoja de ingreso hospitalario o certificado médico que demuestre que el paciente está hospitalizado o, en caso de intervención quirúrgica, aun si es sin hospitalización, el hecho de que precisa reposo domiciliario debe reflejarse en el certificado médico.
- f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogida, de acuerdo con el artículo 45.1 (d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a tomar un total de quince días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiple. Quien ejerce este derecho, por su voluntad, expresado formalmente antes del momento de la reincorporación después del periodo de maternidad, que tendrá lugar a continuación de los periodos de maternidad o paternidad. Este permiso constituye el derecho individual de trabajadores, hombres o mujeres, pero solamente puede ser ejercido por uno de los padres si ambos trabajan. En el caso de hijos que, por nacimiento prematuro o, por cualquier motivo, deben permanecer ingresados después del nacimiento, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante días completos, durante todo el periodo de hospitalización. Después del nacimiento, el tripulante deberá

proporcionar la hoja de ingreso en el hospital o certificado médico que indique que el niño es prematuro y está hospitalizado.

- h. Un día de trabajo por traslado del domicilio habitual del empleado.
- i. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la compañía podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- j. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k. El tiempo necesario a fin de concurrir a exámenes oficiales, cuando estos estudios hayan sido aprobados por el Ministerio de Educación, o por la autoridad de aviación pertinente, siempre y cuando el empleado presente un justificante de estos exámenes.
- l. Para elecciones, lo cual atraerá el pago variable de conformidad con el anexo de pagos, lo cual se implementará de la siguiente forma:
 - i. Si el horario de trabajo coincide con las horas de apertura de las mesas electorales, el empleado tiene derecho a un permiso pagado de hasta cuatro horas, según las horas en que el horario de trabajo de ese día coincida con las horas de apertura de las mesas electorales, como se describe a continuación: Si el horario coincide en más de dos pero menos de cuatro horas, le corresponde un permiso pagado de dos horas de duración, lo cual se remunera con 1 sector nominal.
 - ii. Si el horario coincide en entre cuatro y seis horas, le corresponde un permiso pagado de tres horas de duración, lo cual se remunera con 1,5 sectores nominales.
 - iii. Si el horario coincide en seis o más horas, le corresponde un permiso pagado de cuatro horas de duración, lo cual se remunera con 2 sectores nominales.

- ✓ Los pagos de sectores nominales deben reclamarse utilizando formularios de relación de gastos.
 - ✓ Los trabajadores que están lejos de su lugar de residencia o en distintas condiciones tienen derecho a los mismos permisos anteriores, pero deberán solicitar personalmente un certificado de credenciales que les permita votar por correo postal, notificándolo por adelantado a su supervisor directo.
 - ✓ En caso de que un empleado sea llamado para asistir como miembro de una mesa electoral o como presidente o vocal, deberá justificar su condición para esta finalidad, teniendo derecho durante el día de la votación a un permiso de tiempo completo pagado, con tiempo de descanso adicional (tiempo pagado) en las primeras cinco horas del día después de las elecciones (sin importar si está de servicio o no en el día después de las elecciones).
 - ✓ Si el empleado justifica su condición de representante, y tiene que trabajar durante el día de las elecciones, tiene derecho a un permiso de tiempo completo durante el día de la votación.
 - ✓ Si el empleado será llamado a asistir como miembro de la mesa electoral, no se le podrán asignar obligaciones a avanzadas horas antes del día de las elecciones.
- d) Para situaciones imprevistas, como las descritas en las cláusulas c., d. y e., el periodo de notificación será tan pronto como el tripulante de cabina sea consciente del hecho y el tiempo necesario para ello. Para las situaciones descritas en la cláusula g., la notificación se hará a partir del momento en que el tripulante reciba la notificación de parte de la autoridad pertinente de la fecha del examen o la fecha del evento.

CAPÍTULO 6 – EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Artículo 31 – Reducción de jornada laboral para guarda legal

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario.
- b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo (2º) grado de consanguinidad o afinidad del matrimonio o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- c) Dada la característica especial de prestar servicios como tripulante de cabina, la reducción solamente puede hacerse para jornadas laborales completas y no horas durante las jornadas laborales. Se creará una comisión paritaria

para asegurar la implementación correcta de la reducción y promover cambios, si es necesario.

- d) Las reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, aunque la Compañía se reserva el derecho de limitar su ejercicio simultáneo si dos o más trabajadores de la compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- e) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, las características especiales de la prestación del servicio de tripulación de cabina, y el hecho de que la reducción de la jornada laboral se llevará a cabo para días completos, quien solicite este derecho deberá seguir el sistema de distribución de turnos de trabajo de la Compañía, promoviendo este uso de la jornada continua, el horario flexible u otras formas de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre su derecho y la mejora de la productividad de la compañía.
- f) El empleado deberá preavisar a la Compañía por escrito con una antelación de al menos cuarenta y cinco (45) días naturales de la fecha de inicio y finalización de la reducción de la jornada laboral, aunque la Compañía puede considerar periodos más breves cuando sea aconsejable debido a circunstancias especiales de cada caso. En caso de por no poder establecerse una fecha de finalización, la compañía deberá recibir un preaviso de cuarenta y cinco (45) días naturales antes de la finalización.
- g) Debido a la naturaleza del sector y las características de la Compañía, las reducciones de jornadas laborales deben cumplir los siguientes requisitos:
 - Deben cumplir con el plan aprobado de limitaciones del tiempo de vuelo (FTL) de easyJet para ser un patrón legal;
 - Debe ser un patrón de 28 días que se repita a fin de poder automatizarse y ser gestionado dentro del sistema operativo de easyJet. De esta forma se garantiza que podamos producir y gestionar con seguridad una lista de turnos mediante los sistemas operativos de la Compañía para la duración de la asignación de turnos sin ninguna intervención manual;
 - No se pueden excluir días de trabajo individuales o días libres individuales; esto es generalmente poco aconsejable tanto para el empleado como para la Compañía debido a las limitaciones asociadas con aquellos, por lo que deben evitarse. La compañía puede revisar esto cuando sea necesario debido a circunstancias extraordinarias de cada caso;

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

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

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

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

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

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

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

El empleado deberá avisar a la Compañía por escrito con tanta antelación como sea posible de las fechas de inicio y finalización del cuidado de menores, cumpliendo

siempre con el mínimo de quince (15) días establecido por la ley. En caso de por no poder establecerse una fecha de finalización, la compañía deberá recibir un preaviso de quince (15) días naturales antes de la finalización.

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

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

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

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

- a) Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la compañía.
- b) Dadas las características especiales de la prestación de servicios de tripulación de cabina, esta reducción de horas de trabajo deberá llevarse a cabo para días completos de la prestación del trabajo y no para horas, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 30 (g).
- c) Para los efectos de esta cláusula, los tripulantes se comunicarán con la administración local, quien presentará una solicitud personalizada mediante el portal online con los detalles y el plan de reducción propuesto.

Artículo 34 – Excedencia forzosa

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

- a) Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, garantizando el reingreso al trabajo y la antigüedad del servicio en la compañía. La excedencia no está sujeta a ninguna limitación de tiempo, por su misma naturaleza, debido a que su duración depende del ejercicio del cargo público.
- b) Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo en una de las organizaciones sindicales más representativas. Los efectos serán los mismos que los de la excedencia para cargos públicos y el trabajador debe ser reincorporado dentro de un plazo máximo de treinta (30) días naturales a partir del final del cargo en el sindicato, con el derecho de reservar la posición y la duración de servicio en la compañía de conformidad con los términos que establezca la normativa española aplicable.
- c) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, la compañía puede colocar al empleado en situación de excedencia forzosa cuando el empleado no pueda trabajar más del 20% de las horas laborables, en un periodo de tres (3) meses. Los efectos de este permiso son los mismos que la excedencia para cargos públicos y el trabajador deberá reincorporarse a su trabajo una vez que cese la causa que lo motivara. El empleado deberá notificar por escrito a la Compañía, con tanta antelación como sea posible, de las fechas de inicio de la excedencia forzosa sin salario, cumpliendo con el preaviso de quince (15) días a menos que puedan justificarse limitaciones específicas.

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

- a) Quien la necesite y lo justifique, puede solicitar una excedencia para asistir al cuidado de un familiar de hasta segundo (2º) grado por consanguinidad o afinidad, quien, debido a su edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, siempre y cuando no desempeñe actividad retribuida.
- b) Su duración no podrá ser más de dos (2) años y puede disfrutarse fraccionalmente, o sea, en periodos separados.
- c) El empleado deberá avisar a la Compañía por escrito con tanta antelación como sea posible, de las fechas de inicio y finalización de la excedencia cumpliendo siempre un mínimo de 45 días de antelación, a menos que circunstancias especiales no le permitan cumplir este periodo de preaviso.
- d) El tripulante de cabina deberá llevar a cabo la nueva formación necesaria para alcanzar la plena cualificación para sus funciones. En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, el tripulante de cabina será inmediatamente suspendido de su contrato de trabajo y, por lo tanto, de su reincorporación, siempre y cuando no esté completamente cualificado, reservándose la Compañía el derecho a la aplicación del régimen de medidas disciplinarias.

- e) Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. No obstante, si el tripulante de cabina forma parte de una familia reconocida oficialmente como familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de una categoría especial.
- f) Durante el periodo de excedencia, el trabajador tendrá derecho a acceder a los cursos de la Academia de aprendizaje en línea. Al finalizar el periodo de excedencia, el tripulante deberá asistir a un curso de vuelta al trabajo.

Artículo 36 – Excedencia para cuidado de un menor

- a) Quienes atiendan al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda legal con fines de adopción o acogimiento permanente pueden solicitar este permiso, que constituye un derecho individual de hombres y mujeres.
- b) No obstante, si dos o más trabajadores de la Compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Compañía puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- c) La máxima duración será de tres (3) años, a partir de la fecha de nacimiento del niño o, cuando proceda, la resolución judicial o administrativa, y puede disfrutarse de forma fraccionada.
- d) La necesidad de cuidar a un nuevo hijo le dará derecho a un nuevo periodo de excedencia, por lo que el principio de esta finalizará la que viene disfrutando.
- e) El empleado notificará a la Compañía por escrito con tanta antelación como sea posible de las fechas de inicio y finalización, siempre cumpliendo con el mínimo de 45 días de preaviso.
- f) El tripulante de cabina deberá llevar a cabo la nueva formación necesaria para alcanzar la plena cualificación para sus funciones.

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

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

Artículo 37 – Excedencia voluntaria (excedencia por voluntad del trabajador)

- a) Los tripulantes de cabina pueden disfrutar de una excedencia voluntaria, por un periodo de no menos de cuatro (4) meses y no más de cinco (5) años, por cualquier motivo siempre y cuando no implique competencia desleal, según lo dispuesto en el art. 38; y sin derecho de reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:
 - a. tener al menos un (1) año de antigüedad en la compañía.
 - b. Cualquier traslado voluntario a bases españolas debe cumplir con el periodo de trabajo de seis meses antes de solicitar una excedencia voluntaria.
 - c. Que, si procede, hayan transcurrido más de cuatro (4) años desde el final de la excedencia voluntaria anterior.
- b) El periodo de excedencia voluntaria no se contará como duración de servicio en la Compañía.
- c) El empleado notificará a la Compañía por escrito con tanta antelación como sea posible de las fechas de inicio y finalización de la excedencia voluntaria, siempre cumpliendo con el mínimo de 45 días naturales de preaviso. Debido a circunstancias excepcionales y justificadas, la compañía podría acordar reducir el periodo de preaviso.
- d) En tal caso, la solicitud de prórroga deberá hacerse dos (2) meses antes de la fecha de finalización indicada en la solicitud inicial. La duración de cada prórroga será por un periodo no inferior a cuatro (4) meses y no superior a cinco (5) años en el cómputo total.
- e) Asimismo, deberá notificarse por escrito con cuarenta y cinco (45) días de antelación de la solicitud de reincorporación.
- f) En el caso de que se autorice una solicitud de excedencia voluntaria, si el empleado no la disfruta, no podrá presentar otra solicitud hasta que transcurra un (1) año.

Artículo 38 – Competencia desleal

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

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

incumplimiento por parte del empleado y una infracción muy grave de conformidad con el Capítulo disciplinario.

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

CAPÍTULO 7 – REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES

Artículo 39 – Percepción salarial

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

Artículo 40 – Salario anual básico

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

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

NOTA 2 – El aumento mencionado en la Nota 1 se abonará a través de un pago compensatorio en la nómina de diciembre 2018 de acuerdo con el grupo profesional al que pertenezca el trabajador a 1 de octubre 2018, del siguiente modo: Tripulante de

cabina en periodo de prueba (166.16€), Tripulante de cabina (184.62€), Sobrecargo en periodo de prueba (220.16€), Sobrecargo (244.62€). Esta compensación se percibirá de forma prorrateada para los siguientes grupos: periodo sabático, baja por maternidad/paternidad (PALV), contratos a tiempo parcial y enfermedad de larga duración (+28 días).

Artículo 41 – Dietas

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

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

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

Artículo 42 –Imaginaria en el aeropuerto

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

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

Artículo 43 – Imaginaria

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

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

Artículo 44 – Posicionamiento

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

Artículo 45 – Días de oficina

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

Artículo 46 – Pernocta

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

Artículo 47 – Idioma

- a) El pago por idiomas se efectúa en 12 mensualidades a quienes hablen con fluidez uno o más idiomas reconocidos por easyJet (entiéndase el idioma de uno de los países donde opere easyJet).
- b) El pago de la retribución por idiomas está sujeto a una prueba de idioma si no se trata de la lengua nativa del Tripulante de cabina.
- c) El importe de la retribución dependerá del número de idiomas reconocidos que dominen además de inglés y español, de conformidad con el anexo de pagos.
- d) Los idiomas se exhibirán en las insignias de la tripulación de cabina.
- e) Las insignias de los tripulantes podrían exhibir adicionalmente idiomas cooficiales de España, cuyo conocimiento no genera ningún pago adicional.
- f) La Compañía garantiza que pagará la retribución cuando el tripulante de cabina supere el examen de idioma extranjero al nivel requerido.
- g) La Compañía tiene derecho a efectuar pruebas periódicas del dominio del idioma, a fin de verificar el correcto abono de la percepción salarial.

- h) La Compañía, según su propio criterio, podrá aprobar el traslado del tripulante de cabina con conocimiento del idioma español a una base española mediante el programa “language alleviation”. El conjunto de normas para el protocolo del idioma está publicado en el Manual del protocolo de la tripulación de cabina.

Artículo 48 – Comisión por ventas a bordo

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

Artículo 49 – Responsabilidades adicionales

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

Artículo 50 – Subsidio por enfermedad

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

Enfermedad que no sea profesional:

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

Por enfermedad/accidente profesional:

- Día 1 al 15 – Un 100 % del salario básico más un 75 % del promedio de variables sujetos a IRPF y un 50 % del promedio de variables exentos de IRPF;
 - Día 16 al 30 – Un 100 % del salario básico más un 75 % del promedio de variables sujetos a IRPF y un 75 % del promedio variables exentos de IRPF;
 - A partir del día 31 – Un 100 % del salario básico más un 100 % del promedio de variables tanto sujetos como exentos a IRPF.
- b) Para el cálculo del promedio de la paga variable se considerará el promedio de todas las pagas variables percibidas por el tripulante de cabina durante los últimos 12 meses de trabajo.
- c) El promedio individual de la paga variable se calculará una vez que el empleado haya completado seis meses enteros de trabajo. Se utilizará el promedio base por rango si el empleado no ha completado seis meses de trabajo.
- d) Si el empleado ha realizado más de siete días de ausencia en un mes, ese mes se excluye del cálculo, substituyendo ese mes por el inmediatamente anterior. Para este fin, las ausencias consideradas son enfermedad, accidente laboral, baja por paternidad, baja por maternidad, periodo sabático, licencias no retribuidas (todos los tipos, incluidas las excedencias), periodo de inactividad y GMDT (Ground Maternity Duties).
- e) Si el empleado no cumple con el período de carencia legalmente establecido para el subsidio de incapacidad temporal, easyJet solamente pagará el complemento por enfermedad acordado anteriormente. En el caso en que el empleado proceda de otra base de easyJet (transfer), la compañía asumirá el pago completo por enfermedad (prestación más complemento).
- f) Los términos y condiciones del anterior pago por enfermedad están sujetos a la presentación de una baja del médico de la Seguridad Social a partir del primer día en caso de una enfermedad que no sea profesional.

Artículo 51 – Complemento paternidad / maternidad

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

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

Artículo 52 – Prestaciones flexibles

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

Rango	Importe
CM	300 €
FA	300 €

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

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

Artículo 53 – Trabajo en un día libre

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

Artículo 54 – Gastos profesionales

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

Artículo 55 – Aparcamiento de vehículos

Se proporcionará acceso a los aparcamientos de vehículos para el personal de forma gratuita. Todo aparcamiento se proporcionará de forma extracontractual, y podrá retirarse en cualquier momento. Si se produce cualquier cambio en las condiciones del

aparcamiento, easyJet colaborará con el representante de los trabajadores a fin de proporcionar una solución alternativa.

Artículo 56 – Complemento por modificación de servicio

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

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

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

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

CAPÍTULO 8 – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57 – Principios para las denuncias

- a) Para infracciones graves y muy graves, no se tomarán decisiones disciplinarias contra el empleado hasta que no se complete la investigación realizada para esclarecer los hechos. Siempre se informará por escrito al empleado de la naturaleza de las quejas presentadas en su contra y se le dará la oportunidad de presentar su defensa.
- b) Para infracciones graves y muy graves: El trabajador tendrá derecho a que otro empleado o representante de los trabajadores esté presente durante el proceso de audiencia. Si la persona seleccionada por el trabajador para asistirle en la audiencia anterior no es empleado de su base, el trabajador acarreará con los gastos de su desplazamiento. En el caso de que asista a la reunión un representante de los trabajadores, el tiempo invertido se imputará a sus horas sindicales.
- c) Para infracciones graves y muy graves: La compañía se reserva el derecho de oponerse a la asistencia del empleado o representante que acompaña al empleado si esta persona está implicada en el asunto, en cuyo caso se sugerirá al empleado que designe libremente a otra persona en un plazo de 24 horas.

Artículo 58 – Proceso disciplinario

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

1. Las faltas leves son:
 - a) Incumplimiento de la notificación de ausencias y no remitir la ausencia en un plazo de tres días correspondiente a las ausencias del trabajo justificadas por incapacidad temporal, a menos que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
 - b) Hasta tres faltas de puntualidad injustificadas (presentarse tarde) en un mes, debidamente registradas en la programación de turnos, siempre y cuando no se produzca un daño grave a la compañía en cuanto a su funcionamiento o reputación;
 - c) Incumplimiento de la obligación de mantener actualizada la información de contacto, o sea, dirección y números de teléfono;
 - d) todos los actos menores de descuido, imprudencia o falta de disciplina.
 - e) Incumplimiento de las limitaciones del aparcamiento de vehículos de conformidad con la People Handbook o Manual de intranet, disponible en las páginas de las bases.
 - f) Incumplimiento de las normas de aseo personal y uniformes disponibles en el portal de intranet de la tripulación de cabina.
 - g) No comunicar al responsable de base cualquier sospecha de actividades ilegales relacionadas con un empleado de easyJet o no plantear sus inquietudes a su supervisor directo utilizando nuestra política de denuncia de irregularidades.
 - h) Cualquier empleado a quien se le vea fumando o que se sepa que ha estado fumando en una zona donde no se permite fumar.
 - i) No avisar que está enfermo en conformidad con el preaviso de noventa (90) minutos antes de la hora de despegue.
2. Las Faltas graves son:
 - a) Aquella que se lleva a cabo en contra de la buena conducta y la disciplina en el trabajo y que perjudica a la compañía, la reputación de la compañía y a compañeros y terceros.
 - b) Hasta tres faltas de puntualidad si acarrea un daño grave para la compañía, o más de tres faltas de puntualidad en un mes cuando puedan afectar al cumplimiento de los indicadores clave de rendimiento de los horarios de vuelo y la reputación de la Compañía.

- c) La ausencia en un día de trabajo sin causa que lo justifique, afecte o no afecte esta ausencia a las operaciones (por ejemplo, no presentarse).
- d) La comunicación de información de la compañía referente al negocio, las políticas y todos los documentos clasificados como confidenciales, confidenciales de negocios e información sensible, sin que perjudique a la compañía.
- e) Trabajar fuera de la compañía, ya sea por cuenta propia o para terceros, cuando la actividad interfiera con las Limitaciones del tiempo de vuelo.
- f) Uso propio, sin autorización de la compañía, de herramientas, utensilios, maquinaria, etc., así como del nombre de la compañía en correos electrónicos o similares.
- g) No estar disponible en situaciones de imaginaria sin causa que lo justifique.
- h) Incumplimiento de las medidas de seguridad y protección adoptadas por la compañía, siempre y cuando no se perjudique a la compañía, los empleados, terceros y los bienes de la compañía o de terceros.
- i) La repetición de tres faltas leves o la repetición de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, siempre y cuando esto suceda en un espacio de seis meses.
- j) Negligencia en el trabajo que provoque daños para la compañía, compañeros, pasajeros y terceros.
- k) Crear un incidente menor en el trabajo entre empleados, terceros o clientes.
- l) El incumplimiento de las instrucciones razonables de supervisores, directores o gerentes directos. Las instrucciones razonables son aquellas que no afecten la integridad física del empleado o de los clientes o terceros, o que no perjudiquen la reputación o los bienes de la compañía.
- m) Cualquier conducta indebida o uso indebido de los descuentos de viaje del personal.
- n) La no comunicación de cualquier sospecha de actividades ilegales relacionadas con un empleado de easyJet durante el proceso de investigación.
- o) La utilización no autorizada de bienes o instalaciones de easyJet.
- p) Cualquier empleado a quien se le vea fumando, o que se sepa que ha estado fumando, en una zona donde no se permite fumar, cuando posiblemente pueda perjudicar a la compañía o a la reputación de la misma.

- q) El no llevar la identificación correcta o utilizar de forma indebida un pase de identificación de easyJet o del aeropuerto.
3. Las faltas muy graves son:
- a) Robo, hurto o apropiación indebida de objetos pertenecientes a la compañía, clientes o terceros, sin importar el valor económico de los objetos.
 - b) Soborno o corrupción o incumplimiento del código de ética disponible en el portal de la compañía.
 - c) Cualquier otro acto que pueda perjudicar maliciosamente a la reputación de easyJet realizado directamente por el empleado.
 - d) Cualquier intento de abuso verbal o físico, o agresión con maltrato contra otra persona, miembro del personal, cliente, miembro del público, usuario o miembro de cualquier otra compañía que opere en el aeropuerto.
 - e) Simulación de ausencias justificadas.
 - f) Cualquier acto que incumpla la Política de fraudes en vigor en la compañía.
 - g) Trabajar bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales, o el incumplimiento de las restricciones establecidas en el Manual de operaciones de vuelo relacionadas con el consumo del alcohol o cualquier consumo o ingesta de alcohol o drogas ilegales durante las horas de trabajo.
 - h) Apuestas o negociaciones privadas en los locales de easyJet o instalaciones del aeropuerto.
 - i) Falsificación de documentos de la Compañía o documentos personales presentados a la compañía.
 - j) Incumplimiento de cualquiera de las listas de normas al utilizar correo electrónico, la plataforma electrónica y aplicaciones de la compañía, o cualquier otro uso de Internet (acoso, pornografía, difamación, derechos de autor, firmar contratos y confidencialidad).
 - k) Cualquier comportamiento o conducta dentro o fuera del lugar de trabajo que, si llegase al conocimiento del público, podría dañar la reputación de easyJet o sus intereses comerciales.
 - l) Cualquier acto de discriminación, victimización o acoso basado en el sexo, la raza, la discapacidad, la orientación sexual o las creencias religiosas de una persona o un comportamiento no deseado.
 - m) El incumplimiento de las políticas e instrucciones de salud y seguridad que ponga en peligro la seguridad propia o la seguridad de los demás.

- n) Difusión y uso incorrecto de datos personales adquiridos durante las actividades de trabajo que perjudique a la compañía y al propietario de los datos.
- o) Carencia irresponsable de tener (o de obtener adecuadamente dentro de un plazo designado) las autorizaciones normativas necesarias para ocupar un puesto de tripulante.
- p) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- q) La ausencia de dos o más días en seis meses, sin causa que lo justifique, si esto acarrea daños para la Compañía o las operaciones.
- r) La comunicación de información de la compañía referente al negocio, las políticas y todos los documentos clasificados como confidenciales, confidenciales de negocios e información sensible, cuando perjudique a la compañía.
- s) Realizar actividades voluntarias, o continuar sin autorización, llevando a cabo actividades externas a la compañía que compitan directamente con easyJet, ya sea por cuenta propia o por terceros, incluso si se ha exigido que el empleado finalice esa actividad.
- t) Incumplimiento de las medidas de seguridad, protección y aduanas adoptadas por la compañía o terceros que afecten las operaciones, siempre y cuando no se perjudique a la compañía, los empleados, terceros y los bienes de la compañía o de terceros.
- u) Crear un incidente mayor en el trabajo entre empleados, terceros o clientes.
- v) La reducción voluntaria y continua del desempeño en el trabajo, según el Manual de las normas de cabina.
- w) Una indisciplina o desobediencia grave o un incumplimiento inexcusable de órdenes y políticas del personal de la base o los directores.
- x) Cualquier violación de la legislación de aduanas considerada como violación grave o muy grave según la legislación aplicable.
- y) Cometer dos faltas graves en un periodo de seis meses.
- z) Todo comportamiento o conducta en el lugar de trabajo que no respete la privacidad y dignidad de mujeres u hombres, a través de la ofensa, física o verbal, de naturaleza sexual. Si esta conducta o comportamiento se lleva a cabo ocupando una posición prevalente o jerárquica, se considerará como circunstancia agravante de lo anterior.

- aa) Simular la presencia de otro trabajador mediante la firma o firmando en su nombre o cambiando un turno sin autorización expresa de la compañía.

Artículo 59 – Sanciones

Pueden imponerse las siguientes sanciones:

- a) Para faltas leves, amonestación por escrito o hasta dos (2) días de suspensión de empleo y salario.
- b) Para falta grave, suspensión del empleo y salario de tres (3) hasta quince (15) días.
- c) Para faltas muy graves, suspensión del empleo y salario desde dieciséis (16) hasta sesenta (60) días o despido.

Artículo 60 – Procedimiento de sanciones

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

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

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

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

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

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

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

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

Las faltas prescribirán:

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

Y, en cualquier caso, seis (6) meses después de cometerse. El expediente disciplinario dejará de considerarse para fines de reincidencia simplemente con el paso del tiempo sin una nueva sanción, después de seis meses.

ANEXO 1 – DEFINICIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Semana: un periodo de siete días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sobrecargo: un empleado formado como sobrecargo y que, además de completar el servicio a bordo como tripulante, es también responsable de la supervisión y

coordinación de las actividades asignadas a la tripulación de cabina y es el enlace entre la tripulación de cabina y la tripulación de vuelo.

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

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

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

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

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

ANEXO 2 – ANEXO DE PAGOS

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

4. Sector nominal				
Tripulante de cabina	24,89 €	25,14 €	25,39 €	25,64 €
Sobrecargo	32,39 €	32,71 €	33,04 €	33,37 €
5. Pernocta	35 €			
6. Posicionamiento	1 sector nominal por servicio de posicionamiento			
7. Servicios de oficina o RCMT (selección)				
4 horas	1,25 sectores nominales			
8 horas	2,5 sectores nominales			
8. Asignación por idiomas				
3 ^{er} idioma	250 € al año			
4 ^o idioma	50 € al año por idioma adicional (aparte del español y el inglés)			
9. Trabajar entrando en un día libre				
Tripulante de cabina		80 €		
Sobrecargo		100 €		
10. Complemento por modificación de servicios				
Tripulación de cabina		18 €		
Sobrecargo		23 €		
11. Sobrecargo en funciones (CM Up-Ranker)		15 € de conformidad con las condiciones aplicables del contrato		
12. Supervisor de TCP (CCLT)		15 € por sector de formación de línea		
13. Adjunto, en funciones, de jefe de base y de rendimiento de la base (CPM Up-ranker)		3 sectores nominales (tarifa de sobrecargo) por día de oficina		

14. Imaginaria en aeropuerto		
Todos los rangos	Duración	Pago
Si se le requiere para un servicio	00'00-3'59 horas	Solo los sectores volados
	+4'00 horas	1 sector nominal + los sectores volados
Si no se le requiere para un servicio	00'00-06'59 horas	1 sector nominal
	+07'00 horas	2 sectores nominales
15. Complemento por incapacidad temporal por enfermedad común y profesional		
Según artículo 50 del presente Convenio colectivo.		
16. Situaciones de Maternidad y Paternidad (embarazo /maternidad /lactancia/ paternidad /adopción)		
Suplemento adicional a la prestación de la Seguridad Social		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % del salario básico ▪ 100 % de la tabla del AVP (Promedio variables sujetos a IRPF). ▪ 60 % del AVP no imponible (Promedio variables exentos de IRPF). 		

**Collective Labour Agreement for Cabin Crew easyJet Arline Company Limited,
Branch in Spain (01/03/2018 – 28/02/2022)**

The enclosed Collective Labour Agreement (hereinafter 'CLA') is agreed between easyJet Airline Company Limited – Branch in Spain (hereinafter 'easyJet' or 'the Company') and the group of Cabin Crew members represented by their Union, SITCPLA – Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (hereinafter 'the Union'), under the provision of the Article 87.1 of the Workers Statute Act.

easyJet and the Union are all together designated as 'the parties' and have mutually recognised each other as legitimate to negotiate and conclude the enclosed agreement.

This CLA has been concluded willingly and in good faith between the parties following a negotiation process initiated on the 27th September 2017 and a pre-agreement approved by the Union' members constituted in General Assemblies on the 29th, 30th, 31st July and 1st August 2018.

CHAPTER 1 – GENERAL PROVISIONS

Article 1 – National Scope

This CLA is applicable in any existing or future operational base or work centre of easyJet in Spain.

Article 2 - Personal & Professional Scope

This CLA binds easyJet and all cabin crew members employed by easyJet and operating under a Spanish employment contract.

Article 3 – Time Scope

- a) This CLA is valid for a period of 4 years, from 1st March 2018 until 28th February 2022, except for concepts or matters for which the parties have agreed an alternative date and expressly indicated.
- b) Once it expires, this CLA will be tacitly renewed for periods of twelve (12) months, unless one of the parties denounces it at least two (2) months in advance of the date of renewal.
- c) In the event that notice of termination of the CLA is given, and unless agreed otherwise in the CLA or at the time the notice is served, the regulatory clauses of the CLA remain applicable until a substitution agreement is concluded.

Article 4 – Principle of Unity

- a) This CLA is a compilation of all terms and conditions of service which are ruling the employment relationship between easyJet and the employees.

- b) If the competent social jurisdiction cancels any of the clauses in its current text or invalidates part of its content, the Joint Committee shall meet within 30 days to study and develop a proposal on the different matters to be addressed for the relevant incorporation of the collective agreement. after the agreement of the Negotiating Commission.

Article 5 – Joint Committee

- a) During the period of validity of this CLA, the parties agree to set up a Joint Committee who is responsible to clarify and interpret the provisions of the CLA as appropriate. The Joint Committee is formed of 3 representatives from each party.
- b) The committee shall be formally constituted within 30 days from the signature of the CLA. For the constitution of the Joint Committee a meeting will be scheduled, and the committee members shall be appointed.
- c) The Committee will meet whenever one representative requests within 15 days. The parties agree when applicable to organise a meeting on an unpublished roster. The Committee must finalise its proceedings within two months of the request submission.
- d) The minutes of these meetings shall be redacted in dual language, and signed by all the attendees. In case of conflict, the Spanish version prevails. As appropriate, an addendum to the CLA is concluded and registered to formalise the clarification or interpretation agreed between the parties. If not, the minutes of the ultimate meeting will be a form of disagreement.
- e) In case of disagreement arising upon application of the Chapter 6 the Joint Committee will meet to analyse and review the situation.

Article 6 – Statutory Rules

- a) All matters not ruled in the enclosed CLA shall be governed by the Spanish law, by the individual employment contracts, by the Operations Manuals, by the applicable Civil Aviation regulations and by the general internal regulations in force in easyJet.
- b) The CLA is translated in English as a matter of courtesy. The Spanish language version prevails.

Article 7 – Industrial Relations

- a) Union Recognition - The parties agree on the need to maintain and further develop a constructive relationship, achievable through effective dialogue and communication. In that respect, a Union recognition agreement has been concluded between the parties on the 29th of October 2018.
- b) Business Acumen - The parties also agree to support the successful development of easyJet in Spain and its mission to provide public transport services at

competitive prices, with a network connecting major airports through a very efficient, reliable and punctual service, in compliance with the highest safety standards.

- c) Avoidance of Conflicts - In consideration of the public nature of the services operated by easyJet and in the primary interest of the passengers, it is also agreed that despite the possibility of starting any of the processes or actions specially foreseen in the Spanish Labour Law for the resolution of conflicts that may arise between the parties, namely conciliation, mediation and arbitration, both easyJet and the Union recognize the importance of having an effective internal dispute resolution process.

Such process is needed to ensure that all the attempts are made to resolve situations of potential conflicts prior to their escalation and a possible decision to undertake industrial action, in the primary interest of the passengers and in consideration of the public nature of the services operated by easyJet.

Should any substantial dispute, disagreement or impasse arise between the Union and easyJet, both parties will use all reasonable endeavours and best efforts to negotiate and resolve the dispute or impasse in a meaningful way, in good faith and at the appropriate level.

If, by any reason, all attempts to resolve the dispute fail, the escalation process as defined in this clause shall be followed by the parties, in order to assess if the impasse or dispute can be re-evaluated and avoided; mediate if the situation requires so; evaluate alternatives, where applicable; refer to the next level in the dispute resolution process should that be required.

- a. The first stage of the process shall be instigated through a formal letter, setting out the details of the 'issue' or 'impasse' on which the process is instigated. As part of the first stage, within 5 working days following the receipt of the aforementioned communication, the Company will arrange a formal meeting in order to attempt to resolve the dispute. This meeting will take place within 8 calendar days from receipt of the communication, unless otherwise agreed by the parties.
- b. In case of failure to agree at the first stage, a second stage of the dispute resolution process can be formally instigated if the parties agree that it might help to find a resolution. When occurring the second stage meeting shall take place within 7 calendar days from the conclusion of the first stage. In order to facilitate the resolution of the dispute, the second stage will include the attendance of senior management levels (Country Director, IR Director, Ops Director).

The parties can agree to change the above timelines whenever this is considered useful to facilitate a resolution of the conflict.

It is intended that all the communications will be exchanged between the Union Board and the Management easyJet office.

The Union Board shall only instigate the voting for industrial action following the conclusion without success of the dispute resolution process. Either party shall engage in the dispute resolution process but may declare the conclusion of the dispute resolution process at any time.

- d) Confidentiality - The Union and any individual acting on its behalf must keep strictly confidential, as per the applicable regulation, any information or documentation containing confidential and/or commercially/financially sensitive information.

CHAPTER 2 – GENERAL TERMS OF EMPLOYMENT

Article 8 – Health & Safety

- a) easyJet complies with current regulations regarding health and safety in Spain, and is committed to doing everything possible to maintain a good level of health amongst cabin crew members in Spain.
- b) In all matters affecting the Health and Safety of the Cabin Crew, it will be subject to the established by Law 31/1995 on the Prevention of Occupational Risks (hereinafter LPRL) of November 8, as amended by Law 54/2003 of December 12, and by any other provisions that complement and develop the same or those whose promulgation replaces them.
- c) For H&S issues, the company will liaise with the Health and Safety Committee with the competences established by the law as previously mentioned.
- d) The participation of the representatives of the workers through the Health and Safety Committee will be carried out in the manner and terms indicated in the applicable regulations.
- e) The Prevention Delegates are the representatives of the workers with specific functions in matters of occupational risk prevention. They will be appointed as established in Article 35 of the LPRL from among the members of the works council, staff delegates or union delegates, with the same guarantees. The company must provide the Prevention Delegates with adequate training in preventive matters that is necessary for the performance of their duties.
- f) The Risk Prevention Plan will pursue the following objectives:
 - a. Establishment of an effective preventive policy and integrated in all actions developed in the company.

- b. Encourage and promote interest in the prevention of occupational risks through training plans at all levels of the company, both managers and workers.
- c. Avoid risks, minimize and proceed with the evaluation of those that still persist. The company will draw up the Prevention Plan covering all units and work centres of the same, this will be carried out as stipulated in article 16 of the Law on Prevention of Occupational Hazards and its development regulations.
- g) The risk assessment will be carried out by the external Prevention Service. The health and safety committee will participate in the evaluation process according to what is established in article 36 of the LPRL.
- h) The company offers a voluntary medical check for the crew of the company, depending on the risks inherent to their job.
- i) The company will share the information regarding absences as per the article 64 of the Workers Statute Act in the H&S Committee meetings.

Article 9 – Minimum Performance Standards

- a) The cabin crew members undertake the commitment to cooperate with the Company in order to keep their skills and level of expertise in line with their duties within the company. They accept to undertake any tests and courses deemed necessary, as well as any required controls and inspections.
- b) easyJet agrees on providing the documents, tools, material and equipment that is required to undertake the training tests. It is cabin crew responsibility to keep the licence in check. easyJet commits to roster the recurrent training to meet the expiry date. Any concerns with the time lines, should be raised to the local management. Costs to undertake the recurrent training, such as transport, accommodation, and the training will be supported by the company.

Article 10 – Non Competition & Flight Time Limitation

- a) Employees may provide labour services for other entrepreneurs and perform professional services on their own, except when it:
 - a. involves unfair competition, as defined by the article 37
 - b. negatively interferes in the performance of their duties as cabin crew in easyJet
 - c. causes potential damage to the reputation of the company, its customers and suppliers;
 - d. involves a significant risk of increasing the operational fatigue of the cabin crew member;
 - e. entails a risk to the safety of crew, passengers and aircraft equipment.

- b) As per policies in force, there is a shared responsibility for monitoring observance of the applicable flight time limitation. Each cabin crew member is therefore responsible for ensuring the hours worked do not exceed the applicable limits. A cabin crew member is also responsible for organising and using their rest periods wisely with a view to minimise any fatigue. A crew member shall not perform any duty on board an aircraft if he/she knows that he/she is tired or likely to be or don't feel well and believe that flight safety could be affected. Those responsibilities are as appropriate sanctioned as per Chapter 8 of the CLA.

Article 11 – Cabin Crew Duties

- a) Cabin crew won't be obliged to perform duties other than mentioned in the applicable Operation Manual unless agreed between the parties.
- b) Interoperability - Any Cabin Crew will be available to operate and fulfil their role for any Airport Operator Certificate (AOC) that is owned either partially or in full by easyJet PLC or any sub division or branch thereof.

The terms and conditions of this CLA remain applicable to cabin crew employed on a Spanish contract regardless of which AOC the cabin crew is operating under, and will continue to remain applicable upon renewal of the present CLA.

- c) Uniform - The cabin crew uniform is provided solely for the period of employment and remains the property of easyJet. The Cabin crew is required to maintain the uniform in good conditions and to comply with easyJet uniform standards.

Article 12 – Data Protection

easyJet will hold and use any personal data (including special categories of personal data) relating to its employees in accordance with its legal obligations, in the manner set out in the Colleague Privacy Notice (as amended by easyJet from time to time). The Colleague Privacy Notice is a notice providing information under Articles 13 and 14 of the General Data Protection Regulation together with any applicable local data protection laws regarding the processing of personal data in connection with employment contracts and the employment relationship.

During the course of their employment employees will have access to personal data and special categories of data relating to other employees and clients/customers or contacts of clients/customers and we ask them to comply with easyJet's data protection policies and procedures in respect of such data at all times.

easyJet may update the Colleague Privacy Notice and its data protection policies and procedures at any time and will notify employees and relevant workplace consultative bodies in writing of any changes. The Colleague Privacy Notice and easyJet's data

protection policies and procedures do not form part of any employee's contract of employment or of this Collective Labour Agreement.

CHAPTER 3 – HIRING & PROFESSIONAL TRAINING

Article 13 - Equality and non-discrimination

All employees and / or candidates, are entitled to equal opportunities and treatment in accessing employment, professional training, promotions and in terms of work conditions.

No employee and / or candidate will be privileged, benefited, prejudiced or deprived from any rights or excused from any duties based on length of service, age, gender, sexual orientation, marital status, family situation, genetic heritage, reduced work capacity, disability, chronic disease, nationality, ethnic origin, religion, political or ideological convictions or union affiliation, as long as the fitness to operate as cabin crew is not affected.

Any behaviour, decision or act based on a factor which constitutes a genuine, determining and proportional requisite for the performance of the professional activity due to its specific nature or the way it has to be executed is not considered discrimination.

As a continuation of its Diversity & Inclusion group initiatives, the Company will elaborate a gender equality and diversity plan for Spain, as per the Law (Ley Orgánica) 3/2007, 22nd March.

The Company, together with the representation of the employees, will develop measures to further promote equality and diversity in the workplace.

easyJet is committed to providing a safe and supportive working environment for all employees. Everyone working at easyJet is expected to be respectful of other colleagues in any circumstance.

Each employee is responsible for his own behaviour whilst at work and should be driven by the highest standards of respect towards colleagues, customers and visitors within the workplace or at any work-related event.

Any form of bullying and harassment will be taken by easyJet really seriously. It will be aimed to resolve matters informally wherever possible. All formal allegations regarding bullying and harassment will be investigated as per applicable procedure. As appropriate actions will be taken which may involve disciplinary proceedings as per Chapter 8 of the CLA. The applicable procedure in Spain will be discussed with the Health and Safety Committee.

Article 14 – Eligibility to work in Spain

Employment is conditional upon the cabin crew being eligible to work in Spain and in the European Union (including Switzerland) and upon being able to prove that eligibility on a continuing basis. The non-eligibility to work in Spain determines the cancellation of the job offer.

Cabin crew should hold a valid passport, which has at least 6 months validity, certifying citizenship of a country within the European Economic Area (“EEA”) or Switzerland; or a valid, original residence permit/registration certificate issued by the Immigration Service certifying permanent residence of an EEA country or Switzerland which gives cabin crew the right to work or passport from a non-EEA country which gives you the right to work within Spain and in the European Union.

The employee will be removed from any duty in case of lack of valid documentation. Only in case of negligence or deliberate non-renewal of the documents, the employee will be subject to salary and contributions suspension as well as further disciplinary actions.

The cabin crew is obliged to notify the company of his/her address of habitual abode. The cabin crew agrees and undertakes to reach the home base at the report times, regardless of any weather and circumstances, except for force-majeure events. For stand-by duties cabin crew must be able to reach the airport within no more than 90 minutes.

Any change in address of permanent residence or habitual abode and in (fixed and/or mobile) telephone numbers will have to be promptly notified, in compliance with corporate procedures and regulations, and updated on the internal systems.

Article 15 – Airside Activities

easyJet’s airside activities require the cabin crew to hold a company pass for the access to the airside facilities, issued by the Company. Any failure to retain a valid pass may result in the termination of the employment relationship for just cause. Within 7 days of any conviction for an offence which disqualifies from holding an airside pass, the cabin crew shall notify easyJet. Any failure to do so may be viewed as a disciplinary offence and dealt with in accordance with the company’s disciplinary procedure.

In case of replacement of the ID pass, if for any reason the relevant regulations may not permit a further replacement to be provided and the cabin crew will therefore not be able to perform the duties for which he/she have been employed, this could lead to the employment being terminated.

Article 16 – Employment contract

In accordance with the characteristics of the service provided in the Companies of this sector, the employment contract may be agreed for fixed term or permanent, part-time or full-time, in any of the forms provided by the Spanish labour laws in force according to existing needs and the circumstances provided for by law.

In addition to the employment contract, the cabin crew employment relationship shall be regulated by the Spanish law whenever applicable, by this collective labour agreement, by the Operations Manual, and by any other applicable internal regulations that do not contradict this collective agreement and Spanish law.

Article 17 – Probation period

- a) A probation period of 6 active working months will be agreed in writing in the contract as follows:
 - Cabin Crew – 6 months
 - Cabin Manager Direct Entry – 6 months
 - Cabin Manager Permanent – 6 months
 - Seasonal Cabin Manager – 6 months
- b) During the probation period crew will receive feedback regarding their performance. During probation period the employee may request several updates about his / her performance.
- c) Transfer cabin crew members, won't be subject to a probation period providing they transfer/ return to the same activity/ job.
- d) During the probation period the cabin crew shall have the rights and obligations pertinent to his/her Professional Group and the occupation he/she exercises.
- e) During the probation period either party may terminate the employment contract at any time which shall be notified in writing by either party.
- f) Once the probation period is over without notice of termination having been given, the contract shall take full effect and the job entry date shall be considered as the date on which the trial period commenced.
- g) Fixed Terms Contract will be subject to probation period. Terms and conditions of the probation period will apply as above.

Article 18 – Professional training

- a) Upon commencement of employment, the Cabin Crew will attend the Cabin Crew New Entrant Training Course, whose cost is borne by easyJet.
- b) Part of the related additional costs to the initial training regarding transport and accommodation, are the Cabin Crew's responsibility. An amount established in the employment contract will be deducted from the monthly remuneration over a three month period, commencing from the second month of employment.

- c) During the employment relationship, easyJet will provide the cabin crew with all the recurrent training deemed necessary to the appropriate performance of their functions.
- d) It is the cabin crew duty to attend all the aforementioned training with professional diligence and ensure its successful completion.
- e) During the recurrent training, the cabin crew will receive only the basic salary and a night stop allowance in case the training is away from base. The night stop allowance is not due for the initial training.
- f) Throughout the effective term of the employment contract, and notwithstanding the obligations and responsibilities inherent in the post of cabin crew held by the employee, the employee shall dedicate to his/ her duties with easyJet all the necessary time and attention, serving easyJet faithfully and to the best of his/her knowledge and experience, and use the best endeavours to promote the interests and development of easyJet.

Article 19 – Bond

- a) easyJet will bear the cost of the professional initial training given to the Cabin Crew within the Cabin Crew New Entrant Training Course.
- b) During the probation period, if the company terminates the contract, no bond will be recovered. If during the probation period the employee terminates the contract at his/her initiative the bond will be recovered
- c) After 6 months of employment contract, if the company terminates the contract following the disciplinary process the bond will be recovered starting at 900€ reducing pro rata in the subsequent 6 months. In case the dismissal is declared unfair by way of a Court decision being definitive (not being appealed), the bond will then be repaid to the employee.
- d) If after 6 months of employment contract the employee terminates the contract at his/her initiative the bond will not be recovered.

- e) The amounts repayable are summarised below:

Month	Bond	Circumstances
Up to 6th	0 €	Company terminates the contract
Up to 6th	900 €	Employee terminates the contract
7th	900 €	Company terminates the contract as per disciplinary process
8th	750 €	
9th	600 €	
10th	450 €	
11th	300 €	
12th	150 €	

Article 20 – Network Transfers

- a) easyJet will follow the transfer protocol published and available on the Company' intranet which can also be provided to any employee by request to local management team.
- b) Crew members in the transfer protocol shall have the same rights and duties as other crew members.
- c) The list is available for consultation upon request to local management team.
- d) All cabin crew who are interested in the transfer list may at any time submit the request.
- e) The cabin crew who request a transfer shall be positioned in the list according to the date of the request.
- f) Information regarding the transfers – moving in and moving out – will be shared with the employee representative as soon as local management is aware of the details.
- g) In the event of a base opening, permanent crew members already based in Spain will have a priority.
- h) All transfers under the language alleviation will be subject to the protocol manual applicable to the country.

Article 21 – Lifestyle Part-time

- a) As from Winter 2018 lifestyle part-time patterns will be introduced in Barcelona. This will be capped at 15% of peak summer FTE per rank and will be phased over two years. In case of future base opening in Spain, the Joint Committee will discuss the possibility of introducing life-style part-time.

- b) Cabin crew will need to have 12 months of continuous work in the base to apply for the life-style part-time. The priority criteria to access the part-time positions will be separately agreed between easyJet and the Union.
- c) In the part-time contracts the contractual employees' entitlement (e.g. fixed salary, annual leave, days-off, etc.) are pro-rated based on the applicable percentage of the part-time contract. Such percentage is determined in respect of the number of available working days in the year, so excluding annual leave and days-off.
- d) In consideration of the specific nature of the duties of the cabin crew, the types of part-time pattern available provide a certain period of work within a cycle of 28 days.
- e) Part-time work may be offered on a fixed or seasonal basis, as follows. The baseline is Flexible Roster Variation Pattern with 117 days off (D/O) and 30 days of leave (LVE) and standard WDO as defined in Chapter 5.
- f) Full Year Part Time Patterns

Patterns	D/O per work block	LVE	GDO
14-14	4	16	12
21-7	6	24	18

- g) Seasonal Part Time Patterns

Patterns	D/O per work block	LVE	GDO
8 months full-time, 4 consecutive months 14-14, between Oct- Apr	4	25	20
8 months full-time, 4 consecutive months of 21-7 between Oct- Ap	6	28	22

CHAPTER 4 – PROFESSIONAL RANKS & PROMOTION

Article 22 – Professional Ranks

- a) The cabin crew job descriptions are located in the OMA (Operations Manual).
- b) easyJet will consult employees' representatives about any significant changes to the cabin crew duties.

- c) The cabin crew ranks are the following:
 - Cabin Crew 1st Year
 - Cabin Crew
 - Cabin Manager Probationary (first 6 months)
 - Cabin Manager (CM)
- d) Cabin Crew 1st Year remains in the position for 12 (twelve) months of effective service; at the end of this period Cabin Crew 1st year will be promoted to Cabin Crew.
- e) Cabin crew members who have passed the selection process may be employed as an up-ranker, or Seasonal Cabin Manager, subject to the successful completion of the Cabin Manager training course, until a CM permanent position will be available. The Seasonal Cabin Manager is a temporary function (up to a maximum of 6 months per calendar year/activity period). At the end of this period the crew member will return to their rank as Cabin Crew (FA).
- f) Final promotion to Cabin Manager is conditional upon the employee passing a probationary period lasting six effective months starting with a successful check-flight.
- g) Any period worked as Seasonal Cabin Manager will reduce, or even complete, the abovementioned probationary period. In that period, the cabin crew member has the job title: Cabin Manager Probationary. Where the employee has any period of absence or unpaid during the CM probationary period, this period will be suspended and will be re-started upon return to work.
- h) Where the Probationary CM has successfully passed this probationary period, the Company will confirm the permanent promotion to CM.

Article 23 – Promotion to Cabin Manager

- a) The promotion to Cabin Manager is determined by the company based on objective criteria and taking into account the acquired skills and experience as well as the performance of the cabin crew. The criteria will be available in the job vacancy.
- b) In order to ensure that the Cabin Manager establishment levels meet the operational requirements, the Cabin Manager promotion might be offered on a temporary basis. The temporary promotion will also be subject to the 6 months' probationary period which will be applicable to the initial 6 months as temporary Cabin Manager, even if in non-consecutive periods. The cabin crew will return to the original Cabin Crew functions and terms and conditions, including salary, when there is no longer operational need for them to operate as Cabin Managers and may still be occasionally called or rostered to operate as Up-ranker in case of operational need.

- c) The promotion to permanent Cabin Manager is subject to the successful completion of a probationary period of 6 months operating as cabin manager. During the probationary period, the cabin crew is designated as Cabin Manager Probationary. Failure to do so will result in the removal of the Cabin Manager Probationary role and return to the previous cabin crew role and salary band.
- d) In case of any absence of work (justified or unjustified) the probation period may be extended.
- e) Whenever possible the Company will prefer internal promotions to the position of Cabin Manager, complying with the Cabin manager and up ranker protocol, detailed in the Cabin Services Protocol Manual, therefore direct-entry cabin managers will be recruited only once the internal options to fulfil the Cabin Manager vacancies within the required timelines have been explored. easyJet will inform the Union in advance whenever these situations occur.
- f) The Cabin Managers will occasionally operate as Cabin Crew in case of operational needs, maintaining all Cabin Manager terms and conditions.

Article 24 – Additional Responsibilities

- a) Cabin crew members may be selected among the cabin crew community to perform additional responsibilities on a temporary basis provided it is agreed between both parties.
- b) Any of the additional responsibilities agreed is not a substantial modification of the working conditions.
- c) Additional responsibilities may be, but not restrictive to, CPM up ranker, CCLT and CM Up ranker, as defined below.
- d) The additional responsibilities may be removed, by written notice of 30 days, for technical, organizational, productive or economic reason or when, following review meetings, the performance management regarding these additional responsibilities are proved not to be positive, or in case of any action punishable with a disciplinary sanction.
- e) CCLT - The company may select a number of Cabin Managers in each base to perform Cabin Crew Line Trainer (CCLT) functions in addition to the primary Cabin Manager role.
- f) Cabin Manager Up Ranker - The cabin crew who successfully completes the selection and training course for Cabin Managers may be required when requested by the company to operate as Cabin Manager Up-ranker until a permanent Cabin Manager position is available. After the completion of the Cabin Manager training, the Up-rankers will only be rostered or called to operate as Cabin Managers in case of operational need.

- g) CPM Up-ranker - The company may select one or more Cabin Managers in each base to perform Up-rank Crew Performance Manager functions in addition to the primary Cabin Manager role.
- h) Additional responsibilities will trigger in additional payment as per appendix 2.

CHAPTER 5 – WORKING TIME ORGANISATION

Article 25 – Work pattern

Cabin crew members work under the Flexible Roster Variation (FRV) pattern, which is governed by network protocols which are duly approved by the relevant Aviation Authorities.

Working time is governed by the applicable Flight Time Limitation regulations as approved by the relevant Aviation Authorities.

Article 26 – Rostering Forum

A Rostering Forum is established in Spain with the purpose of identifying and promoting the implementation of actions aimed to improve rostering.

The Rostering Forum will regularly review rostering data, crew establishment levels, up-ranker usage and other relevant data.

There will be one (1) easyJet cabin crew member from each work centre appointed by easyJet into the Rostering Forum representing the cabin crew based in the work centres.

Rostering forum reps shall be subject to confidentiality and by no means shall reveal any information gathered during the exercise of these functions without the strict consent of the local management team. The breach of this rule determines the immediate termination of the exercise of the functions as roster representative.

Article 27 – Annual Leave

- a) As from the 1st April 2018, the annual leave entitlement of the cabin crew employed in Spain is 30 calendar days per leave year, prorated as appropriate.
- b) The reference period of the annual leave year during which leave days are accrued and taken begins on 1st April and ends on 31st March in the next year.
- c) For seasonal base, the reference period is linked with the activity period and related length of the employment contract.
- d) Annual leave may be taken at any time during the reference period subject to initial annual leave bidding and open phase changes as per the leave protocol available on the crew online portal. Exceptions may take place due to seasonal bases where a proportion of the leave entitlement is allocated by easyJet in accordance with the Leave Protocol.

- e) For each day of annual leave taken, Cabin crew will be entitled to the 100% of the basic salary, and a payment equivalent to 2,5 nominal sectors for each one of these days. This is aimed at compensating the Cabin crew for the loss of variable pay including commissions during the leave period.
- f) Annual leave entitlements are prorated to the nearest integer for all part time employees and any crew joining or leaving within the leave year.
- g) If leave is removed by the crew member, easyJet will not reassign these days. It will be the responsibility of this crew member to manage their leave based on the availability within base and rank.
- h) Failure to book all leave within the communicated timelines will result in the allocation of leave by easyJet at its best convenience.
- i) The 30 days are Self-Bookable throughout the annual LVE bidding and they will attract WDOs as per the applicable terms. For seasonal bases the company may allocate a portion of the leave as per the leave protocol established.
- j) If an employee leaves the company, for any reason, having taken more days of annual leave of those that correspond to him/her for the time worked during the reference period, the company may discount from his/her last payslip the days enjoyed in excess.

NOTE - As part of the agreement reached between the parties, an annual leave payment retrospective compensation was paid in September's 2018 payslip. The one off payment was paid to cabin crew as follows

- Any leave day taken since the start of the Spanish employment contract and until March 2018, duly identified in the roster with the LVE code will generate a retrospective compensation of 0.7 nominal sectors per day.
- The rate of the nominal sector was the rate in force as from the 1st March 2018.
- the rate of the rank cabin crew holds as of the 1st September 2018 was taken into consideration.
- The payment was reflected in Cabin crew payslips under the code "LVE adjustment".

Article 28 – Guaranteed Days Off (GDO)

Cabin crew members are able to select up to 24 GDO per calendar year, prorated as appropriate, being part of the days off entitlement.

GDO can be selected by the Cabin Crew through an on-line system facilitated by easyJet. GDO are only applicable to cabin crew in Flexible Variable Roster patterns. The rules are available in the leave protocol available on crew online portal.

Article 29 – Wrap Days Off (WDO)

Wrap Around Days are days off, being part of the days off entitlement, that are added to a specific block of holidays in the variable roster pattern as per network protocol. For each block of leave, as many days off as established by the following table will be added before and after the block:

Number of LVE days in a single block	Number of WD/O either side of LVE block
1-2	0
3-9	2
10+	3

Article 30 – Paid Authorised Absences

- a) There are some circumstances when employees have the right to take paid authorised absences from work.
- b) Cabin crew member, after notice and justification, may be absent from work, with the sole entitlement to his basic salary for any of the reasons below and for the specified time.
- c) For the sake of clarity these absences do not attract any variable payment, unless specified in any of the following situations:
 - a. Fifteen calendar days in the event that the employee gets married.
 - b. Two consecutive working days in the event of the birth of a child. Four consecutive working days in case of need to travel a significant distance.
 - c. Two consecutive working days in the event of death until the second degree by blood, marriage or civil partnership (spouse or child, parents, grandchildren, grandparents and brothers and sisters or brothers/sisters-in-law of one spouse or the other). Four consecutive working days in case of need to travel a significant distance.
 - d. Two consecutive working days in the event of accident or a “serious” illness affecting until the second degree by blood or marriage or civil partnership. (spouse or child, parents, grandchildren, grandparents and brothers and sisters or brothers/sisters- in-law of one spouse or the other). The circumstance of the seriousness must be expressly placed on record in the corresponding Doctor’s note showing hospitalization or required surgery.
 - e. If a family member up to the second degree of kindship, is hospitalised or requires surgery, the employee may have up to two consecutive working

days which may be extended to four consecutive working days if it is necessary to visit another province. You will be required to provide a hospital admittance slip or medical certificate showing that the patient is hospitalised and in the event of surgery, even if this is outpatient surgery, the fact that the patient requires home rest must be reflected on the medical certificate.

- f. For the indispensable time when the permit is to practice prenatal tests and techniques for labour preparation and, in cases of adoption, guardianship with adoption purposes or fostering, for the assistance to the compulsory sessions about information and preparation and to make the mandatory psychological and social reports previous to the declaration of suitability, as long as they must take place within the working day.
- g. In case of birth of a children, adoption, guardianship with adoption purposes or fostering, according to article 45.1 d) of the Spanish Worker's Statute, for breastfeeding a minor until he/she is nine months old, workers will have right to take these days in whole of 15 working days, to be increased proportionally in case of labour, adoption, guardianship with adoption purposes or multiple fostering. Who exercises this right voluntarily, formally expressed before the moment of reincorporation after the motherhood period, which will take place continuously to the motherhood or fatherhood periods. This permit constitutes an individual right of workers, men or women, but can just be exercised by one of the parents if both work. In case of birth of premature children or, by any cause, they must remain hospitalized following the birth, the mother or father will have right to be absent from work in whole days, during the whole period of hospitalization. Following the birth crew will be required to provide a hospital admittance slip or medical certificate showing that the child is premature and is hospitalised.
- h. One working day for moving from employee's permanent address.
- i. For the indispensable time, for the compliance of a mandatory, public and personal duty, as the exercise of active suffrage. When it is disposed in a legal or conventional norm a determined period, it will be followed regarding the duration of the absence and the economic compensation. When the compliance of the referred duty implies the impossibility of the fulfilment of the work in more than the twenty percent of the labour hours in a period of three months, the company will be able to pass the affected worker to a situation of leave regulated in the article 46.1 of the

Spanish Worker's Statute. If the worker, in compliance of the duty or performance of the position, received compensation, it would be discounted from the salary to which he/she has right in the company.

- j. To the fulfilment of union functions or representation of the workers in the legal or conventionally established terms.
 - k. The time needed in order to sit official exams, when these studies are approved by the Ministry of Education, or by the relevant aviation authority as long as the employee presents evidence of the exams.
 - l. For elections, which will attract variable payment as per pay appendix, and implemented as follows:
 - i. If the work schedule coincide with the opening hours of the polling stations, the employee is entitled to a paid leave up to 4 hours, depending on the scheduled working time of that day coinciding with the opening times of the polls stations, as per described below: If time coincidences in more than 2 but less than 4 hours, it corresponds to a paid leave of 2 hours of duration, which shall be paid with 1 nominal sector.
 - ii. If time coincidences in between 4 and 6 hours, it corresponds to a paid leave of 3 hours of duration, which shall be paid with 1,5 nominal sectors.
 - iii. If time coincidences in 6 or more hours, it corresponds to a paid leave of 4 hours of duration, which shall be paid with 2 nominal sectors.
- ✓ Nominal sector payments should be claimed by using expense forms.
 - ✓ Workers that are far from their residence or in a different conditions are entitled of same permits above, but would need to request personally a credential certificate that will enable them to vote by mail (post), by notifying this with time in advance to the line manager.
 - ✓ In case an employee is called to attend as a member of a polling station or President or Vocal, you would need to justify your condition for such purpose, being entitled during the voting day to a full-time paid leave, having an additional rest time (time paid) on the first five hours of the day after election (regardless if you have duty or not on the following day to the election).
 - ✓ If an employee justifies his condition as a representative, and he has to work on election day, he is entitled during the voting day to full-time leave.
 - ✓ If the employee will be called to attend as a member of the polling station, no late duties have to be assigned prior the election date.

- d) For unpredictable situations, such as the one described on clause c., d. and e., the notice period shall be as early as the cabin crew is aware of the event and the time needed for it. For situations described as clause g. the notice shall be as from the moment the crew is notified of the date of the exam or the date of the event by the relevant authority.

CHAPTER 6 – SITUATIONS OF THE WORKFORCE

Article 31 – Reduction in working days for legal guardianship

- a) Those who, for reasons of legal guardianship, have a minor under twelve (12) years of age or a person with a disability who does not perform a paid activity, are entitled to a reduction in working day, with the proportional decrease in salary.
- b) Those who need to take care of a family member, of the second (2nd) degree of consanguinity, affinity, marriage or civil partnership, due to age, accident or illness who cannot look after themselves and do not perform a paid activity.
- c) Given the special feature in the provision of cabin crew service, the reduction may only be made for full working days and not hours within working days. A joint committee will be created to make sure the correct implementation of the reduction, and to promote changes if needed.
- d) This reduction in working days constitutes an individual right of the employees, men or women, although the Company reserves the right to limit its simultaneous exercise for justified reasons of operation of the company in the event that two or more workers generated this right for the same subject causing.
- e) The time specification and the determination of the period of enjoyment of the reduction of working days will correspond to the employee, within his ordinary working day, although, given the special characteristic in the provision of the cabin crew service and the fact that the reduction of working hours will be carried out for whole days, who requests this right will follow the system of distribution of work shifts of the Company, promoting this use of the continuous day, the flexible schedule or other ways of organizing working time and breaks that allow the greater compatibility between your right and the improvement of productivity in the company.
- f) The employee must pre-advise the Company in writing at least forty five (45) calendar days in advance of the start and end date of the reduction in working days, although the Company may consider shorter periods when it is advisable due to special circumstances of each case. In case a finishing date cannot be established, the company must be notified forty five (45) calendar days in advance of the termination.

- g) Due to the nature of the industry and the characteristics of the Company, reductions in working days must follow the following requirements:
- It must comply with the easyJet approved FTL scheme to be a legal pattern;
 - It must be a 28 day pattern which repeats to be able to be automated and managed within easyJet operating system. This ensures we can produce and safely manage a roster via the Company operating systems for the duration of the roster with no manual intervention;
 - It can't leave single working days or single days off – these are generally undesirable for both individuals and the Company due to the restrictions that are associated with them so must be avoided. The company can review this when required due to exceptional circumstances of each case;
 - It should include a balance of weekday and weekend working (weekend defined as Saturday and Sunday).

Article 32 – Caring for children affected by cancer or another serious illness

For the care of dependent minors affected by cancer, or for any other serious illness according to the provisions of Royal Decree 1148/2011, which implies long-term hospital admission and which requires direct, continuous and permanent care, the parent, or legal guardian adopter, caretaker for the purpose of adopting or permanently welcoming, have the right to a reduction of the working days.

Cancer or serious illness must involve a long-term hospital admission; although continuation of medical treatment or care of the child at home after diagnosis and hospitalization due to severe illness is also considered as long-term hospital admission. It is also applicable to relapse, without it being necessary that there be new hospital admission, although it must be accredited by means of a new medical declaration.

Accreditation of the disease and the need for care is carried out by means of a declaration completed by the physician of the Public Health Service or Organization of the corresponding Autonomous Community, even in those cases in which the care and diagnosis of the cancer or illness is carried out by private medical services, being in these cases also necessary to be completed by the center's doctor responsible for the care of the child.

The reduction of working days will be at least 50% and up to 100%, referring to a day of a comparable full-time worker in the Company and without taking into account other reductions in working hours, which, if applicable, they are enjoyed for reasons of legal guardianship of minors or family care, or for any other reason.

Due to the special feature in the provision of cabin crew service, this reduction in working hours must be made for full days, as well as the time specification and the determination of the period of enjoyment of the reduction of working hours which will imply that whoever requests this right will follow the work shift distribution system of the Company, promoting the use of continuous working hours, flexible hours or other ways of organizing work time and breaks that allow greater compatibility between your right and the improvement of productivity in the company.

The employee must notify in writing the Company, as far in advance as possible, of the starting and finishing dates of caring for children, always complying with the minimum fifteen 15 days establish in the law. In case a finishing date cannot be establish, the company must be notified fifteen 15 days in advance of the termination.

The reduction will be extended for the same period while the circumstances giving rise to such reduction of the working day are present, and will be extinguished when, after a report from the Service Public of Health or organ of the corresponding Autonomous Community, cessation of the necessity of the direct, continuous and permanent care of the child or of the minor subject to foster care or guardianship for adoption purposes of the beneficiary; when the child turns 18; by the applicant worker's own will communicated to the Company at least fifteen 15 days in advance; or due to the death of the minor or the beneficiary of the benefit.

This reduction in working period must meet the requirements listed at the article 30 g).

For the purpose of this article, crew members will liaise with the local management who will submit a bespoke request via the online portal, with the details and proposed reduction scheme.

Article 33 – Reduction of working time due to gender violence or terrorism

- a) People who are considered victims of gender violence or victims of terrorism will have the right to make effective their protection or their right to comprehensive social assistance, to the reduction of working days with proportional reduction of salary or to the reorganization of working time, through the adaptation of the schedule through the application to flexible schedules or other forms of management of working time that are used in the company.
- b) Given the special characteristic in the provision of cabin crew service, this reduction in working hours must be carried out for full days in the provision of work and not for hours, with the rules established article 30 g).

- c) For the purpose of this clause, crew members will liaise with the local management who will submit a bespoke request via the online portal, with the details and proposed reduction scheme.

Article 34 – Forced Leave

The situations that may trigger forced leave of absence are: exercise of public office, exercise of union functions and compliance with a public duty as follows:

- a) By the designation or election for a public office that makes work attendance impossible, guaranteeing the maintenance of the job and length of service in the company. The leave is not subject to any time limit, by its very nature, since its duration is conditioned to the public office that is exercised.
- b) For the exercise of union functions at provincial or higher level, for the duration of the representative office in one of the most representative trade union organizations. The effects will be the same as those of the leave of absence for public office and the worker must be reinstated within a maximum term of thirty (30) calendar days from the end of the union position, with the right to reserve the position and length of service in the company in the terms that establishes the regulations of Spanish application.
- c) For the fulfilment of an inexcusable duty of a public and personal nature, the company may place the employee in situation of forced leave of absence when the employee is unable to provide work in more than 20% of the working hours, in a period of three (3) months. The effects of this leave are the same as those of leave of absence for public office and the worker must re-join his job once the cause that motivated it ceases. The employee must notify in writing the Company, as far in advance as possible, of the starting dates of the forced unpaid leave, complying with fifteen (15) days' notice unless specific constraints can be justified.

Article 35 – Leave for family care (excedencia for family care)

- a) Whoever needs it and justifies it, may request leave to attend the care of a family member, up to the second (2nd) degree by consanguinity or affinity, which due to age, accident or illness, or disability, can't stand on its own, and as long as it does not perform remunerated activity.
- b) Its duration can't be longer than two (2) years, and can be enjoyed fractionally, that is, in separate periods.
- c) The employee will notify the Company in writing as far in advance as possible of the starting, finishing and reinstatement dates of Excedencia always complying with a minimum 45 days' notice, unless if special circumstances do not allow to comply with this notice period.

- d) The cabin crew member, must undergo the retraining required to achieve full qualification for their duties. In case of voluntary breach of this obligation, immediately the cabin crew member will be suspended his/her work contract and therefore his/her reinstatement as long as he/ she is not fully qualified, reserving the Company the right to the application of the disciplinary regime.
- e) During the first (1st) year of leave the worker will have the right to reserve his/her job, and during the rest of the time of leave will be entitled to reserve a job of the same professional group. However, when the cabin crew member is part of a large family, the reservation of their job will be extended to a maximum of fifteen (15) months in the case of a large family of general category, and up to a maximum of eighteen (18) months if it is a special category.
- f) During the period of leave, the worker will have the right to access courses on the Online Learning Academy. At the time of the end of the period of unpaid leave, the crew member will be required to attend a return to work course.

Article 36 – Leave for child care (excedencia for child care)

- a) Those who are taking care of a child, either natural or adoptive, or in cases of legal guardianship for the purpose of adoption or permanent placement, may request this leave, which is an individual right of men and women.
- b) However, if two or more workers of the Company generate this right for the same causative subject, the Company may limit its simultaneous exercise for justified reasons of operation of the company.
- c) Its maximum duration will be three (3) years, starting from the date of birth of the child or, where appropriate, the judicial or administrative resolution, and may be enjoyed in a fractional manner.
- d) The need to take care of a new child will entitle them to a new period of leave, so the beginning of this will end the one that comes enjoying.
- e) The employee will notify the Company in writing as far in advance as possible of the starting and ending date, always complying with a minimum of 45 days' notice.
- f) The cabin crew member, must undergo the retraining required to achieve full qualification for their duties. In case of voluntary breach of this obligation, immediately the cabin crew member will be suspended his/her work contract and therefore his/her reinstatement as long as he/ she is not fully qualified, reserving the Company the right to the application of the disciplinary regime.
- g) During the period of leave, the worker will have the right to access courses on the Online Learning Academy. At the time of the end of the period of unpaid leave, the crew member will be required to attend a return to work course.

Article 37 – Voluntary Leave (voluntary excedencia)

- a) Cabin crew may enjoy a voluntary leave, for a period of not less than four (4) months and not more than five (5) years, for any reason provided that it does not involve competition, and without unconditional right to reserve the position of work, as long as it meets the following requirements:
 - a. have at least one (1) year of contract in the company.
 - b. Any voluntary transfer to Spanish bases must comply with 6 months working period before applying for a voluntary leave.
 - c. That, if applicable, more than four (4) years has elapsed since the end of the previous voluntary leave.
- b) The period of voluntary leave shall not count as length of service in the Company.
- c) The employee will notify the Company in writing as far in advance as possible of the starting and finishing of voluntary leave dates always complying with a minimum of calendar 45 days' notice. Due to exceptional and justified circumstances the company may agree to reduce the notice period.
- d) In this case, the extension request must be made two (2) months before the end date indicated in the initial request. The duration of each extension shall be for a period of no less than four (4) months and no more than five (5) years in total computation.
- e) Likewise, forty-five (45) days in advance must be notified in writing of the reincorporation request.
- f) In case a voluntary leave request is authorised, if the employee does not enjoy it, a request for further period shall not be made in one (1) year.

Article 38 – Unfair Competition

During the period of leave described from Clauses 31 to 37, Cabin Crew member shall not perform any type of activity within the same professional working group of Cabin Crew, that compete easyJet, in Spain or in any other Country of its commercial network, unless he/she has obtained the express permission of easyJet.

easyJet's competitor is defined as an Airline operating short and medium haul flights in the perimeter of easyJet's commercial network. The applicant must communicate the reason for their request and then formalize with easyJet the corresponding agreement of unfair competition prior to granting the excedencia. The lack of veracity of the cause alleged will be considered as a breach of the employee and a very serious infraction in accordance with the Disciplinary Chapter.

The Joint Committee will monitor and update the list of activities that involve competition with the Company, initially agreed during the negotiation of the CLA. The list will be available on the base page.

CHAPTER 7 – REMUNERATION & BENEFITS

Article 39 – Payment of salary

- a) The salary is paid monthly by the Company before the last working day of the month.
- b) The other payments related to the flying or ground duties (such as sector, night stop, positioning, standby, office days, etc.) as well as commissions are paid one month in arrears.
- c) The amounts indicated are gross. Cabin Crew will not receive salary in respect of any period of unauthorized absence and if such absence occurs the salary will be adjusted accordingly.
- d) Salary will be deducted during any period that Cabin Crew are unable to carry out their duties as a result of his/her personal failure to apply in due time for an airside pass as well as any mandatory document required to perform his/her Cabin Crew functions.

Article 40 – Annual Basic Salary

- a) The annual gross salary comprises the monthly basic salary and the extra payments corresponding to the 13th and 14th months. The parties agree the annual gross salary is paid in 12 equal monthly instalments on the last working day of each month considering the working pattern of each employee. The amount of the annual gross salary for each rank is indicated in the pay appendix.
- b) The basic salary is paid in consideration of all duties assigned to the cabin crew and the related working time. Cabin crew will be required to work night hours (from 22h00 to 06h00) as well as Public Holidays and Saint Days, which is accounted for in the annual gross basic salary.

NOTE 1 - The basic salary rate applicable (as of 1st March 2018) before the signature of the CLA has been uplifted by 2.2% in order to constitute going forward the new consolidated basic salary baseline inclusive of the financial compensation of the work performed during night-hours.

NOTE 2 - The increase mentioned in Note 1 will be paid via a forfeited payment with the December 2018 payslip, based on the rank held on the 1st of October 2018, at the following rate: CC Probationary (166.16€), CC (184.62€), CM Probationary (220.16€), CM (244.62€).

This forfeit will be prorated for the following groups: sabbatical, PALV, alternate-time and long terms sickness (28+ days).

Article 41 – Per Diem

- a) A per diem is an amount paid per day when aircrew are required to work temporarily away from their base on company business such as a flying duty.
- b) Cabin Crew will be entitled to a per diem for each flight duty day that they perform. The flying duty will determine the amount of the per diem that the Cabin Crew will be entitled to receive.
- c) The amount of per-diem paid for flying duties is based on the number and type of sectors flown (short, medium, long and extra-long), as detailed in the table below:

Definition	Length of great circle distance of the sector	Payment (nominal sector)
<i>Short sector</i>	Those with a great circle distance of 400nm or less	0,8 x Nominal Sector
<i>Medium sector</i>	Those with a great circle distance of 401nm to 1000nm inclusive	1,2 x Nominal Sector
<i>Long sector</i>	Those with a great circle distance between 1,001 nm and 1,500 nm	1,5 x Nominal Sector
<i>Extra-long sector</i>	Those with a great circle distance greater than 1,501 nm	2,5 x s Nominal Sector

- d) The taxation system of the per diem is defined by Spanish law, namely as regards to the definition of the tax-free part of the per diem payment. The taxable part is subject to tax and social security deductions.

Article 42 – Airport Duty

When on airport duty, the Cabin Crew must be available in the airport and ensure that they are reachable at all times, by landline or by mobile phone. When on airport duties, cabin crew will be entitled to a payment as per the pay appendix.

Article 43 – Home Stand-by

When called from home stand-by duty, the Cabin Crew is required to report to work as soon as possible, no later than ninety minutes after being contacted.

The Cabin Crew will not be entitled to any variable payment when on home stand-by, apart from the sectors actually flown.

Article 44 – Positioning

Positioning flights are defined in the OMA. The cabin crew member will receive a payment as per pay appendix.

Article 45 – Office Days

An office duty payment is due for each day the Cabin Crew member is required to carry out office duties (min 4 hours), unless other specific arrangements are in place. The office duty payments will be as per pay appendix.

Article 46 – Night-Stop

In case of overnight rest away from base, Cabin Crew will receive an allowance per night-stop as per pay appendix. This payment is not due during the initial training.

Article 47 – Language

- a) The language payment is paid in 12 months instalments to fluent speakers of one or more of easyJet recognised languages (a language of a country to which easyJet operates).
- b) Language allowance payment is subject to a Language Test if the Cabin Crew is not mother tongue.
- c) The payment is dependent on the number of recognized languages fluently spoken in addition to English and Spanish, as per pay appendix.
- d) The languages will be available in the cabin crew badges.
- e) Spanish co-official languages may be available in cabin crew badges which recognition will not trigger any additional payment.
- f) The Company guarantees that it will pay the allowance when the cabin crew member passes the foreign language exam at the required level.
- g) The Company has the right to periodically test the language, in order to verify if the payment can be confirmed.
- h) It is at Company's discretion to approve the transfer of a cabin crew into a Spanish base with language alleviation. The set of rules for the language protocol are published on the Cabin Crew Protocol Manual.

Article 48 – Sales on Board Commission

- a) Cabin crew receive commission on sales made on board flights.
- b) The amount of such commissions varies depending on the type of product and any promotions.
- c) For bistro service and gift shop sales, the commission is 10% of the on board sales, which are divided between all cabin crew members operating the flight.
- d) Commission for ground-based ticket sales and other products are fixed from time to time depending on the commercial agreements in force. These payments are

not guaranteed and depend on the contracts that the Company has in force with third parties.

- e) Where there is evidence of discrepancies between the amount in the till and the receipts, the Company could take a deduction from the commissions after a full investigation with all parties concerned including the workers representatives.
- f) With effect from the signature of the CLA Cabin Crew is also eligible for a payment of 5% on products given away to passengers during complementary services due for delays.

Article 49 – Additional Responsibilities

- a) CM Up ranker - Only during the period of up-ranking, the Cabin Crew (FA) who are qualified to operate as “Cabin Manager Up-Rankers” will receive a payment as per pay appendix and in application of the terms and conditions elaborated at the article 24, for every sector operated as up-ranker.
- b) CCLT – Each sector operated as CCLT will trigger a payment as per pay appendix.
- c) CPM Up-ranker – Each office duty worked as CPM up-ranker will trigger a payment as per pay appendix.

Article 50 – Sick-Pay

- a) Cabin Crew will be paid a compliment to the social security allowance as follows:

For Non-occupational Sickness:

- Day 1-3: 40% of basic salary with social security Doctor’s note
- Day 4 - 20: 100% of basic salary + 80% of average variable pay taxable (top up to the SS payment) and 40% of average variable pay non- taxable;
- Day 21 to 180 – 100% basic salary, 80% of average variable pay taxable (top up to the SS payment) and 40% of average variable pay non-taxable;
- Day 181 onwards: 75% of basic salary and 75% of average variable pay taxable (top up to the SS payment).

For Occupational Sickness/Accident:

- Day 1- 15 – 100% basic salary (top up), 75% average variable pay taxable and 50% of average variable pay non-taxable;
 - Day 15 to 30 - 100% basic salary (top up), 75% average variable pay taxable and 75% of average variable pay non-taxable;
 - Day 31 onwards - 100% basic salary (top up), 100% average variable pay taxable and 100% of average variable pay non-taxable.
- b) For the calculation of the average variable pay it will be considered all the average variable pay perceived by the cabin crew in the past 12 months of work.

- c) The individual average variable pay will be calculated once the employee has completed six full months of work. The base average per rank will be used in case the employee has not completed 6 months of work.
- d) If an employee has taken more than 7 days of absence within a month that month is excluded from the calculation, taking then into account the previous month. For this purpose absences considered are sickness, accident at work, parental leave, maternity leave, sabbatical leave, unpaid leave (all types including excedencia), inactivity period and GDMT.
- e) If the employee is not eligible to a social security allowance, easyJet will only pay the above agreed sickness compliment (top-up) unless the employee has been transferred-in from the easyJet network in which case easyJet will assume the full sickness payment (social security and top-up as detailed above).
- f) The above sickness payment terms and conditions are subject to delivery of Social security doctor note from day 1 in case of non-occupational sickness.

Article 51 – Parental Rights

Cabin Crew will be paid a compliment to the social security allowance for maternity, paternity, adoption and breastfeeding according to the pay appendix.

For the calculation of the average variable pay it will be considered all the average variable pay perceived by cabin crew in the past 12 months of work, as per article 50.

Article 52 – Flexible Benefits

The Cabin Crew will be entitled to a benefits allowance with a fixed annual amount, to enable crew members to benefit of a range of benefits invested in a platform as described in the tables below:

Rank	Amount
CM	300 €
FA	300 €

The amount will be based on the cabin crew rank on the 1st of March of each year, prorated as appropriate based on the contract.

NOTE – Cabin crew members employed before the signature of the CLA would have to opt-in within 45 days of being notified by the Company with a presentation of the Flexible benefits platform otherwise they will keep receiving their annual entitlement as salary.

Article 53 – Work into a day-off

If disruption occurs on the day of operation and a Cabin Crew member is required to work past midnight into a planned day off, the day-off will not be paid back, but Cabin Crew will be compensated with a payment of € 100 for Cabin Managers and € 80 for Flight Attendants.

Article 54 – Professional Expenses

In order to obtain a reimbursement, each expense must be sufficiently documented and authorised by the base management, notwithstanding the possibility to reimburse only those expenses associated with the role and the duties of the cabin crew member according to the expense matrix available on the crew intranet portal.

Article 55 – Car Parking

Access to staff car parks at base will be provided free of charge. All car parking provided is not contractual and may be removed at any time. In case there is any change on the car parking conditions, easyJet will work with workers representative to provide an alternative solution.

Article 56 – Roster Disruption Payment

With effect from the signature of the CLA Cabin Crew can claim a roster disruption payment when their planned duty has been disrupted, on the day of operation, by 119 minutes or more. Such a duty qualifies for a payment if the off-duty time (on chocks plus 30 mins post brief time) is greater than two hours earlier or later than the planned roster before report.

A crew member who was called out from standby, airport duty or has any, LATE, NSO, RCON, UNCT, DECL, RFSD on the related duty or absence code on the roster of the related day is not entitled to the payment.

A roster disruption payment can also not be claimed if a crew member operates into a day off as an IDO or DDO payment will automatically be paid (unless there is also an unscheduled night-stop).

The payment detailed in the pay appendix can be claimed as per process communicated by Cabin Services. A detailed guide is available on the base page.

CHAPTER 8 – DISCIPLINARY REGIME

Article 57 – Reporting principles

- a) For serious and very serious infractions disciplinary decisions will not be taken against an employee until the investigation carried out to find out the facts. The employee will always be advised in writing of the nature of the complaints made against them and given an opportunity to present their defence.

- b) For serious and very serious infractions: The worker will have the right to have another partner or a representative of the workers present during the hearing process. If the person chosen by the worker to assist him in the previous hearing was not an employee of his base, he will bear the expenses of the displacement. In the event that a representative of the workers comes to the meeting, the time spent will be charged to their union hours.
- c) For serious and very serious infractions: The company reserves the right to object to the assistance of the partner or representative accompanying the employee if this person is involved in the matter, suggesting, in this case, that he freely designates others within 24 hours.

Article 58 – Disciplinary Process

Faults: the faults are classified as minor, serious and very serious, according to their seriousness and relevance.

- 1. Minor faults are
 - a) Breach of notice for absences and not to remit within 3 days the absence corresponding to the absences justified to the work for temporary incapacity, unless it is proved the impossibility of having made it.
 - b) Up to three absences of unjustified punctuality (late check-in) in a month, duly registered in the roster, as long as there is no serious damage to the company with impact for the operation or reputation
 - c) Failure to comply with the obligation to keep contact information updated, namely, address and telephone numbers;
 - d) all minor acts of carelessness, imprudence or indiscipline.
 - e) Failure to comply with the car parking restrictions as per the Spain People Handbook available on Bases Pages.
 - f) Breach of the personal grooming and uniform standard policies available in the cabin crew intranet portal.
 - g) Failure to bring any suspicions of illegal activity concerning an easyJet employee to the attention of the Legal Team or raise your concern with your Line Manger or by using our whistleblowing policy/ speak up –speak out.
 - h) Any employee found smoking, or known to have been smoking, in a non-designated area.
 - i) Failure to report sick ninety (90) minutes before take-off time.
- 2. Serious misconduct
 - a) Those committed against good behaviour and discipline at work with harm for the company, company's reputation and colleagues and third parties.

- b) Up to three absences of punctuality if there is serious damage to the company or more than three punctual faults in a month which can impact the compliance of the flights schedules base KPIs and reputation.
 - c) The absence of a day to work without cause that justifies it, if this absence does or does not impact the operation (for example, “no show”).
 - d) The disclosure of information of the company regarding the business, policies and all documents that are classified as confidential, business confidential and sensitive information, without causing harm to the company.
 - e) Carry out work outside the company, either on their own or by third parties, when the activity interferes with Flight Time Limitations.
 - f) Use for own use, without authorization of the company, tools, utensils, machinery, etc., as well as the company's own name in e-mails or similar.
 - g) Not be available on stand-by situations without a cause that justifies it.
 - h) Failure to observe the security and safety measures adopted by the company, provided that no harm is caused to the company, employees, third parties and company or third parties propriety.
 - i) The repetition of 3 minor faults or the repetition of 2 or more minor faults of the same nature, provided that this occurs within six months.
 - j) Negligence at work that causes damages to the company, colleagues, passengers and third parties.
 - k) Creating a minor disturbance within work between employees, third parties or customers.
 - l) Failure to carry out reasonable instructions from supervisors, managers or line management. A reasonable instruction are those that do not affect the physical or integrity of the employee or customers or third parties or harm the company reputation or property.
 - m) Any inappropriate behaviour or misuse of the discounted staff travel.
 - n) Failure to disclose any suspicions of illegal activity concerning an easyJet employee during the investigation process.
 - o) Unauthorised use of easyJet property or facilities.
 - p) Any employee found smoking, or known to have been smoking, in a non-designated area which may cause potential damage to the company or company's reputation.
3. Very Serious misconduct
- a) Robbery, theft or misappropriation of valuables that belong to the company, customers, third parties, regardless of the economic value of the property.

- b) Bribery or corruption or breach of the code of ethics available on the company portal.
- c) Any other act that may maliciously damage easyJet reputation performed directly by the employee.
- d) Any attempt of verbal or physical abuse, or maltreatment aggression against another person, member of staff, customer, member of the public, user or member of any other company operating at the airport.
- e) Simulation of justified absences.
- f) Any act that violates the Fraud Policy in force in the company.
- g) At work under the influence of alcohol or solvents or illegal drugs or failure to follow the restrictions set out in the Flight Operations Manuals regarding alcohol consumption or any consumption or taking of alcohol, solvents or illegal drugs during working time.
- h) Gambling or private trading on easyJet premises and airport facilities.
- i) Falsification of Company documents personal documents delivered to the company.
- j) A breach of any of the list of rules when using email, company's electronic platform and apps, or any other or the internet (harassment, pornography, defamation, copyright, entering contracts and confidentiality).
- k) Any behaviour or conduct inside or outside of the work place which, if it became public knowledge, would tend to damage the reputation of easyJet or its business interests.
- l) Any act of discrimination, victimisation or harassment on the grounds of an individual's sex, race, disability, sexual orientation or religious belief or unwanted behaviour.
- m) Failure to comply with health and safety policies and instructions that put one's own safety at risk or the safety of others.
- n) Release and incorrect use of personal data acquired while in the exercise of the job with harm for the company and data protection owner.
- o) Irresponsible failure to have (or if appropriate obtain within any designated period) the regulatory authorisations that are necessary to fulfil crew position.
- p) The transgression of contractual good faith, as well as the abuse of confidence in the performance of work.
- q) The absence of 2 or more days within 6 months without cause that justifies it if this leads to damages for the Company or for the operation.

- r) The disclosure of information of the company regarding the business, policies and all documents that are classified as confidential, business confidential and sensitive information, causing harm to the company.
- s) Volunteering continuing or carry on without authorisation, outside the company activities that compete directly with easyJet, either on their own or by third parties, even if the employee has been required to finalise that activity.
- t) Failure to observe the security, safety and customs measures adopted by the company, or third parties with impact to the operation, provided that harm is caused to the company, employees, third parties and company or third parties propriety.
- u) Creating a major disturbance within work between employees, third parties or customers
- v) The voluntary and continued reduction of the performance of the work, as per the Cabin Standards Manual.
- w) The serious indiscipline or disobedience or inexcusable breach of orders and policies from the personnel of the headquarter or directors.
- x) Any violation of customs legislation considered as serious or very serious breach by the law in force.
- y) Repetition of serious offenses in a period of six months.
- z) All behaviour or conduct in the workplace that attempts to respect the privacy and dignity of women or men, through offense, physical or verbal, of a sexual nature. If such conduct or behaviour is carried out prevailing in a hierarchical position, it will be an aggravating circumstance of the former.
- aa) Simulate the presence of another worker by signing or signing for him/her or changing a shift without express authorization from the company.

Article 59 - Sanctions

The sanctions that may be imposed will be the following:

- a) For minor faults, written warning or up to two (2) days of suspension of employment and salary.
- b) For serious misconduct, suspension of employment and salary from three (3) to fifteen (15) days.
- c) For very serious faults, suspension of employment and salary from sixteen (16) to sixty (60) days or dismissal.

Article 60 – Sanctioning Procedure

For the imposition of serious and very serious sanctions, the following procedure will be followed:

Once the company is aware of a possible serious or very serious infringement, it will initiate, if it considers it appropriate, an internal investigation in which it will have to process the hearing of the investigated employee who may be accompanied by a representative of the workers.

Once the investigation is concluded, and within 30 days from the meeting with the employee, the company will notify the employee and the workers' representatives of the details of the reasons for the sanction, as well as the possible legal qualification of the breach.

If necessary, the investigation may be extended up to 2 months, for which the employee should be notified.

After being notified, both the employee and the representatives of the workers will have a period of 10 calendar days to send the company any evidence that they consider appropriate in light of the facts indicated by the company.

The company, after receiving the evidence of the employee or the representatives of the employees, or after the 10 days foreseen in the previous paragraph, will have 7 days to impose the corresponding sanction on the employee if he considers it appropriate.

The limitation periods indicated in the following article shall be suspended on the day in which the company notifies the employee for the meeting.

Article 61 - Time limitation for infractions and disciplinary records

Faults will prescribe:

- a) for minor infractions, at ten days;
- b) for the serious ones, at twenty days, and the very serious ones,
- c) for very serious, at sixty days from the date on which the company became aware of its commission.

And, in any case, six months after it was committed.

The disciplinary record will cease to be considered for the purpose of recidivism by the mere passage of time without a new sanction, after 6 months.

APPENDIX 1 – DEFINITIONS

For the purpose of clarification and support to the interpretation of the CLA, the following definitions have been described. The current appendix does not invalidate or replace the mandatory consultation of the Ops Manual A (OMA), which regulates easyJet operation as per the AOCs. Crew must be familiar and knowledgeable of the Ops Manual A (OMA) available in the crew online portal, which must be followed and respected.

All the definitions applicable to easyJet and cabin crew are available in Ops Manual A (OMA) and the content of the OMA will always prevail to the current appendix. In case of any differences/ discrepancies between the content of this appendix and the OMA, the OMA will always prevail and supersede.

Flight duty period (FDP) – a period that commences when a crew member is required to report for duty, which includes a sector or series of sectors, and finishes when the aircraft finally comes to rest and the engines are shut down, at the end of the last sector on which the crew member acts as an operating crew member.

Duty period – a period which starts when a crew member is required by an operator to report for or to commence a duty and ends when that person is free of all duties, including post-flight duty.

Night duty – a duty period encroaching any portion of the period between 02:00 and 04:59 in the time zone to which the crew member is acclimatised. ‘Night start’ is a night duty which starts in the period between 02:00 and 04:59.

Ground duty – any duty assigned by easyJet that does not involve a flight, including but not limited to training duties, meetings, and office duties. In terms of remuneration and rest periods, this counts as a duty.

Early start – For ‘early start’ a duty period starting in the period between 05:00 and 06:59 in the time zone to which a crew member is acclimatised

Base – ‘Home base’ means the location, assigned by easyJet to the crew member, from where the crew member normally starts and ends a duty period or a series of duty periods and where, under normal circumstances, easyJet is not responsible for the accommodation of the crew member concerned.

Rest period – a continuous, uninterrupted and defined period of time, following duty or prior to duty, during which a crew member is free of all duties, standby and reserve.

Days off – means periods available for leisure and relaxation free from all duties. A single day off shall include two local nights. It is 36 hours completely free from all

company duties. Consecutive days off shall include a further local night for each consecutive day off. You must be off duty by 23:59 Local time prior to a day off. You cannot come on duty before 06.00Local time after a day off. A rest period may be included as part of a day off

NOTE - The definition of a day off can be found in the Fatigue Risk Management System Procedures Manual. Appendix A (A.2.2). The full EASA definition 'Recurrent Extended Recovery Rest Periods' can be found in Austrian AOC OMA 7.1.11.3.

Single day free of duty – 'Single day free of duty' means, for the purpose of complying with the provisions of Council Directive 2000/79/EC a time free of all duty and standby consisting of one day and two local nights, which is notified in advance. A rest period may be included as part of the single day free of duty.

Report time – the time determined by the company at which the cabin crew member must report for a duty.

High contactable block hours (HCTB) – cabin crew reaching maximum FTL parameters will be shown as 'High Hours Contactable' (HCT) until they fall back within acceptable margins. They must be contactable between the hours stated on their roster.

Standby - means a pre-notified and defined period of time during which a crew member is required by easyJet to be available to receive an assignment for a flight, positioning or other duty without an intervening rest period.

Hotel Standby – Crew maybe placed on standby at a hotel when operating away from base. Crew are not required to stay in the hotel for the duration of the standby, however must be able to report for duty within 90 mins of a call.

Other Standby – 'Standby' either at home or in a suitable accommodation.

Suitable accommodation –'Suitable accommodation' means, for the purpose of standby, split duty and rest, a separate room for each crew member located in a quiet environment and equipped with a bed, which is sufficiently ventilated, has a device for regulating temperature and light intensity, and access to food and drink.

Month – a period of between 28 & 31 calendar days

Week – a period of 7 calendar days

Local night – 'Local night' means a period of 8 hours falling between 22:00 and 08:00 local time.

Sector – ‘Sector’ means the segment of an FDP between an aircraft first moving for the purpose of taking off until it comes to rest after landing on the designated parking position.

Flight time – ‘Flight Time’ means the time between an aircraft first moving from its parking place for the purpose of taking off until it comes to rest on the designated parking position and all engines or propellers are shut down.

Positioning – the transferring of a crew member who is not an Operating Crew Member from one place to another, at the behest of easyJet, excluding:

- The time of travel from a private place of rest to the designated reporting place at home base and vice versa; and
- The time for local transfer from a place of rest to the commencement of duty and vice versa.

Flight crew – a licensed crew member charged with duties essential to the operation of an aircraft during flight time.

Commander – the pilot designated by the Company responsible for the operation and safety of the aircraft during flight time.

Co-pilot – pilot serving in any piloting capacity other than as Pilot in Command or Commander, but excluding a pilot who is onboard the aircraft for the sole purpose of receiving flight instruction for a license or rating.

Cabin Manager – an employee who has been trained as a Cabin Manager, and who in addition to completing on board duties as a crew member is also responsible for the supervision and coordination of the duties assigned to the cabin crew and is the link between cabin crew and the flight crew.

The title Cabin Manager will be assigned by the company to cabin crew members who meet the internal requirements as well as the EU-Ops requirements. They must pass the relevant training course, examinations and check flights.

The Cabin Manager will be in charge of delivering a quality service, looking after the safety and security of passengers and colleagues and empowering your crew to be the best they can be.

Cabin crew – an employee who has been trained by easyJet to carry out on board duties related to safety and customer service, on a specific aircraft type.

Cabin Crew Line Trainer (CCLT) – this carries the role of Cabin Manager and in addition a qualification with the additional responsibilities of carrying out the function of Cabin

Manager coaching and check flights, performance assessment flights on all crew together with Standards Assurance checks on an 'as required' basis ensuring standards are met on the ground and in the air.

Upranker – someone who takes on additional responsibilities, for a specific period of time, when required as agreed with the company.

APPENDIX 2 – PAY APPENDIX

	As from 1st March 2018	As from 1st March 2019	As from 1st March 2020	As from 1st March 2021
1. Annual Basic Salary				
Cabin Crew First Year ¹	9 380,21 €	9 661,61 €	9 951,46 €	10 259,95 €
Cabin Crew	10 422,45 €	10 735,12 €	11 057,18 €	11 399,95 €
Cabin Manager First Year ²	12 429,00 €	12 801,87 €	13 185,93 €	13 594,69 €
Cabin Manager	13 810,01 €	14 224,31 €	14 651,03 €	15 105,22 €
2. Holiday pay	Holiday pay supplement to the basic salary of 2.5 nominal sectors per leave day. Yearly payment for a full-time employee/year around base is detailed here below.			
Cabin Crew First Year ¹	1 866,71 €	1 885,37 €	1 904,23 €	1 923,27 €
Cabin Crew	1 866,71 €	1 885,37 €	1 904,23 €	1 923,27 €
Cabin Manager First Year ²	2 428,92 €	2 453,21 €	2 477,74 €	2 502,52 €
Cabin Manager	2 428,92 €	2 453,21 €	2 477,74 €	2 502,52 €
3. Combined Annual Fix Pay (Basic Salary + Holiday Pay Supplement) / full-time employee/year around base				
Cabin Crew First Year ¹	11 246,91 €	11 546,98 €	11 855,69 €	12 183,22 €
Cabin Crew	12 289,16 €	12 620,50 €	12 961,40 €	13 323,22 €
Cabin Manager First Year ²	14 857,93 €	15 255,08 €	15 663,67 €	16 097,21 €
Cabin Manager	16 238,93 €	16 677,52 €	17 128,78 €	17 607,74 €

1 Initial 12 months as from start date in easyJet

2 Initial 12 months as from start date in easyJet / promotion to Cabin Manager

	As from 1st March 2018	As from 1st March 2019	As from 1st March 2020	As from 1st March 2021
4. Nominal Sector				
Cabin Crew	24,89 €	25,14 €	25,39 €	25,64 €
Cabin Manager	32,39 €	32,71 €	33,04 €	33,37 €
5. Night-Stop	35 €			
6. Positioning	1 nominal sector per positioning duty			
7. Office Duty/RCMT				
4 hours	1,25 sectores nominales			
8 hours	2,5 sectores nominales			
8. Language Allowance				
3 rd language	250€ per year			
4 th language	50€ per year per additional language (other than Spanish and English)			
9. Work into a day-off				
Cabin Crew	80 €			
Cabin Manager	100 €			
10. Roster Disruption Payment				
Cabin Crew	18 €			
Cabin Manager	23 €			
11. CM Up-ranker	15€ as per applicable terms of the contract			
12. CCLT	15€ per line training sector			
13. CPM Up-ranker	3 nominal sectors (CM rate) per office day			

14. Airport Duty		
All ranks	Duration	Payment
If called to fly	00:00-3:59 hrs	only sectors flown
	4:00+ hrs	1 nominal sector + sectors flown
If not called to fly	00:00-06:59 hrs	1 nominal sector
	07:00+ hrs	2 nominal sectors
15. Sick-Pay rate		
As per article 50 of the CLA		
16. Parental rights (pregnancy/maternity/breastfeeding/paternity/adoption)		
Compliment to social security allowance to top up to		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% basic salary ▪ 100% AVP table ▪ 60% of AVP non taxable 		

sitcpla

sindicato
independiente



de TCP de líneas aéreas

Alaró 3, local
28042 Madrid
Tlf.: 91 032 79 71
Fax: 91 563 24 04
Tlf. sección: 644 88 01 89

www.sitcpla.es
info@sitcpla.es