

# CONVENIO COLECTIVO DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LA EMPRESA RYANAIR DAC EN ESPAÑA

## PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, integradas, por una parte, por la representación de la entidad mercantil Ryanair DAC y, por la otra, el Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros, la representación elegida por los mismos al amparo de lo prevenido en el artículo 87.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, actualmente la sección sindical de la Unión Sindical Obrera (USO) y el Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), reconociéndose ambas partes recíprocamente legitimidad para negociar el presente Convenio Colectivo, acuerdan:

### *Glosario de términos y definiciones*

*El presente Glosario engloba las definiciones y términos que facilitan la comprensión y aplicación del presente convenio colectivo. Cuando a lo largo del texto del Convenio se establezcan referencias a los conceptos que se exponen a continuación, los mismos se indicarán con su letra inicial en mayúscula. Los términos serían los:*

- *Tripulante de Cabina de Pasajeros (TCP) se refiere a miembros de la tripulación que poseen los certificados y permisos que les habilitan para desarrollar las obligaciones relacionadas con la actividad de una aeronave en relación con la seguridad (entendiendo por seguridad la terminología técnica utilizada en aviación civil «seguridad y vigilancia»), la atención y el bienestar de los pasajeros, cuya misión es la de prestar servicios y asistir a las personas a bordo, proporcionándoles los suministros y servicios solicitados en todo momento y garantizando la comodidad de los pasajeros.*
- *AOC se refiere al Certificado de Operador Aéreo expedido a una empresa en el que se acredite que el operador posee la capacidad profesional y la organización necesarias para garantizar la seguridad de las operaciones*

*especificadas en el mismo, según se prevé en las disposiciones de Derecho comunitario aplicables o en la normativa nacional, según proceda.*

- *Base o base operativa se refiere al centro de trabajo -- designado por Ryanair DAC para el TCP desde el que, éste, normalmente comienza y termina un período de servicio o una serie de períodos de servicio y en el que, en condiciones normales, el operador no es responsable del alojamiento del TCP en cuestión."*

- *Salario base se refiere al Salario Base establecido en el Anexo 1.*

- *NAA (National Aviation Authority), se refiere a las Autoridades de la Aviación Civil en la jurisdicción del titular de un AOC.*

- *Convenio Colectivo de aplicación se refiere a este Convenio, sus anexos y todas las modificaciones, variaciones, sustituciones y anotaciones del mismo.*

- *Compañía se refiere a Ryanair DAC.*

- *Normativa sobre Limitaciones del Tiempo de Vuelo (FTL) se refiere al Reglamento (UE) número 83/2014 de la Comisión de 29 de enero de 2014, que modifica el Reglamento (UE) número 965/2012 de la Comisión, por el que se establecen requisitos técnicos y procedimientos administrativos en relación con las operaciones aéreas en virtud del Reglamento (CE) número 216/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo.*

- *Titular de un AOC del Grupo Ryanair se refiere a la Compañía titular de un AOC perteneciente al Grupo Ryanair (Ryanair Holdings Plc).*

- *OM se refiere a los Manuales de Operaciones del titular de un AOC e incluye todos los manuales aplicables al transporte aéreo por aeronave y aprobados conforme a los términos y condiciones del AOC expedido al Operador por las Autoridades de Aviación Civil.*

*Cuando el contexto de este Convenio así lo requiera, los términos insertados en singular deberán incluir también el plural y viceversa y las palabras insertadas en género masculino deberán incluir igualmente el género femenino y viceversa.*

## **CAPÍTULO I**

### *Disposiciones generales*

#### **Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.***

El presente convenio es un convenio franja de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y afecta a los trabajadores contratados para realizar las funciones de tripulantes de cabina de pasajeros (en adelante, “TCP”) por la Compañía. Solo podrán ejercer las funciones de TCP el personal en posesión del certificado y las habilitaciones necesarias.

El ámbito de aplicación funcional del convenio serán las actividades vinculadas al transporte aéreo de pasajeros realizadas por la Compañía.

#### **Artículo 2. *Ámbito territorial.***

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca a todas las bases y lugares de trabajo que Ryanair DAC tenga establecidos o establezca en el territorio español (en adelante, Estado Base).

#### **Artículo .3 *Ámbito temporal y denuncia.***

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años desde la fecha de su publicación en el «BOE», excepto para aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan vigencias distintas.

Será prorrogable tácitamente por períodos de un año a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si no mediara denuncia de cualquiera de las partes otorgantes del Convenio Colectivo, mediante comunicación escrita dirigida a la otra y a la autoridad laboral con dos meses de antelación a la fecha prevista para la expiración del mismo.

Una vez denunciado el convenio y hasta tanto en cuanto se pacte uno nuevo, continuará la vigencia normativa del mismo.

#### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según por Sentencia judicial firme, o descuelgue convencional, las partes, mediante la Comisión Negociadora, dispondrán de un plazo de treinta días naturales para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si finalizado dicho plazo, no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán someter la cuestión a un arbitraje.

#### **Artículo 5. Comisión Paritaria.**

A efectos del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo compuesta por diez miembros, cuatro por parte de la Compañía y tres por cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto. Cuando la reunión sea convocada por la representación legal de los trabajadores su asistencia a las mismas correrá contra su crédito sindical, mientras que si es convocada por la Compañía, el crédito necesario para la asistencia será a cuenta de ésta, adicionándose a su crédito sindical. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo día en que se suscribe el acta de Acuerdo del I Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de la Compañía. A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes, siempre que se avise con cuarenta y ocho horas de antelación a la otra parte. Los asesores tendrán voz, pero no voto.

La comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente Convenio, pudiéndose celebrar reuniones ordinarias semestrales fijándose la fecha de la siguiente reunión en la anterior, así como reunirse de forma extraordinaria cuando la misma sea convocada por cualquiera de las partes y previa notificación del orden del día a tratar, en este caso, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes. Se remitirá a la Comisión Paritaria la documentación relativa a las cuestiones que se traten en la reunión con una antelación de 5 días naturales.

En el orden del día se recogerán los puntos a tratar que hayan presentado cualquiera de las partes. Las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán las siguientes:

- Interpretar el Convenio en el ámbito que le corresponde y con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes de un conflicto colectivo;
- Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del Convenio;
- Todas aquellas establecidas en el presente Convenio.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las partes, siendo requisito imprescindible para su validez la asistencia de, al menos, cuatro miembros de cada una de las partes, contando cada una con el mismo número de votos.

La comisión elaborará y aprobará un Reglamento de funcionamiento, donde, además de las cuestiones contenidas en este artículo, se regulan cuantos aspectos considere necesarios para el óptimo funcionamiento de la misma.

Tras la celebración de la reunión de la Comisión Paritaria, se levantará un acta que refleje el acuerdo o desacuerdo con respecto a las cuestiones que allí se aborden. En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto colectivo, las partes convienen someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA).

## **Artículo 6. Normas Legales**

Todos los asuntos no regulados en el Convenio adjunto quedarán regidos por la legislación española y las normas internacionales de aplicación.

## **CAPÍTULO 2**

### *Principios informadores*

## **Artículo.7 Dedicación y títulos.**

Los TCP se obligan a dedicar toda su actividad profesional aeronáutica a la compañía durante la vigencia de sus contratos, así como a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de los servicios que les correspondan por su contrato individual o colectivo de trabajo, realizando todas las pruebas y cursos que se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen.

Para el normal desarrollo de la actividad y la correcta comunicación entre los TCP y la Compañía, o los TCP y el Operador, la Compañía proveerá a los TCP de una dirección de correo electrónico interno en la que podrán recibir información relevante sobre su prestación de servicios.

Del mismo modo los TCP proporcionarán un número de teléfono móvil a la Compañía, que deberá estar operativo mientras el tripulante esté dentro del período de actividad laboral y siempre actualizado, en el que puedan recibir llamadas de la Compañía o el Operador, a tal efecto la compañía proveerá al tripulante de un dispositivo para la recepción de las mismas.

Los TCP que tengan un contrato a tiempo completo podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia,. En ningún caso, debido a las limitaciones de vuelo y descansos establecidos legalmente, podrán dedicarse a actividades aeronáuticas ajenas a las de la Compañía.

Los TCP que tengan un contrato indefinido o temporal a tiempo parcial con jornada acumulada podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia, en aquellos periodos en los que no presten sus servicios efectivos para la Compañía.

En aquellos periodos en los que los TCP que tengan un contrato a tiempo parcial estén ejecutando su periodo de prestación de servicios como TCP para la Compañía, podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia. En este último supuesto, y debido a las limitaciones de vuelo y descansos establecidos legalmente, no podrán dedicarse a actividades aeronáuticas ajenas a las de la Compañía.

Para el supuesto que estos TCP con contrato indefinido a tiempo parcial con jornada acumulada presten servicios de vuelo para otro operador aéreo en los periodos en que no presten servicios para la Compañía, se deberán respetar en todo caso las limitaciones de horas de vuelo y actividad para que no se limite su programación en la Compañía.

Los TCP, para el desarrollo de su actividad, deberán estar al día de todas sus obligaciones formales y documentales, tales como licencias, formación, permisos, visados, pasaporte, así como cualquier otra documentación exigida por la Compañía o las Autoridades pertinentes y necesaria para el desempeño de su trabajo.

Además, los TCP cooperarán con la Compañía para mantener su nivel de capacitación, acudiendo a los entrenamientos a los que se le convoquen, así como para mantener las condiciones físicas y psicológicas necesarias para el desempeño de su actividad.

La Compañía reembolsará a los TCP el coste de la renovación del pasaporte y Certificado Médico correspondiente «CIMA». Al comienzo de la relación laboral, los TCP deberán tener un pasaporte válido para, al menos, dos años.

La Compañía programará a los TCPs los cursos y prácticas que en opinión de la Compañía resulten necesarios para el desarrollo de su actividad profesional en la Compañía.

En aquellas situaciones en las que resulte preciso, el Operador programará un Ground Duty a los TCP que lo requieran para la renovación de los pasaportes y visados.

Los TCP se obligan a exhibir dicha documentación a la autoridad y a la Dirección si fueran requeridos para ello.

#### **Artículo 8. *Normativa en vigor y códigos internos.***

De cara al desarrollo de la actividad de la Compañía, y de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad, buena fe, lealtad, responsabilidad, confidencialidad, calidad y economía necesarios, el TCP se compromete a cumplir con las normas, reglas complementarias y códigos internos existentes en los Manuales de Operaciones (OM). En consecuencia, el Empleado se compromete a mantenerse actualizado y a conocer el contenido de las normas y manuales puestos a su disposición.

Las citadas normas estarán disponibles en español en la intranet a la que los TCP tienen acceso. Además, existirá una copia en papel de dichas normas en cada base. En los casos en los que los TCP lo soliciten, les será entregada una copia de las páginas de los OM en las que se describan sus funciones.

No obstante lo anterior, ningún manual o norma de régimen interno o inferior podrá alterar condiciones laborales expresamente pactadas en este Convenio, es decir, las normas citadas no alterarán las condiciones expresamente acordadas en el presente Convenio en perjuicio de los TCP, salvo que dicha alteración traiga causa de cambios de normativa legal que resulte de obligada aplicación. Y ello siempre teniendo en cuenta la cláusula recogida en el artículo 4 del presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO 3

### *Definiciones, escalafón, ingreso y promoción*

#### **Artículo 12 9. Definiciones.**

Diferentes tipos de categorías y puestos profesionales:

Con el fin de desarrollar las definiciones legalmente establecidas y salvar problemas de interpretación que pudieran suscitarse en el ámbito laboral se desarrollan en el siguiente artículo las definiciones de los distintos tripulantes y la función que desempeñan a bordo, de conformidad con los OM, cuya modificación afectará al contenido del presente Convenio:

#### **129.1 Tripulación de cabina**

Conjunto de tripulantes de cabina de pasajeros nombrados expresamente por la Dirección de Ryanair DAC para la realización de un servicio de vuelo. Durante la realización del servicio actúan directamente bajo las órdenes del Comandante, al que auxilian, ayudan y asesoran, en el cumplimiento de la misión que les esté encomendada.

Los miembros de la tripulación poseen los certificados y permisos que les habilitan para desarrollar las obligaciones relacionadas con la actividad de una aeronave en relación con la seguridad (entendiendo por seguridad la terminología técnica utilizada en aviación civil «seguridad y vigilancia»), la atención y el bienestar de los pasajeros.

El objetivo de la tripulación de cabina en Ryanair DAC es principalmente la seguridad de los pasajeros, la tripulación y el avión. Los TCP deben mantener un alto grado de competencia en todo momento y estar familiarizados con la información dada en el OM. La tripulación de cabina ~~efectuará~~ estará obligada a efectuar vuelos si tiene dudas sobre su capacidad para desempeñar sus funciones, si sabe o sospecha que está fatigada o si se siente incapacitada hasta el punto de que el vuelo pueda estar en peligro.

Deberán realizar, asimismo, todos los servicios previos y posteriores al vuelo inherentes a su función.

Las descripciones del trabajo de los tripulantes de cabina figuran en el OM.



Los TCP no se verán obligados a desempeñar funciones que no sean las mencionadas en el Manual de Operaciones aplicable, a menos que las partes signatarias así lo acuerden.

Ryanair DAC consultará con los representantes de los trabajadores cualquier cambio significativo de las actividades de la tripulación de cabina.

### **12 9.1.1 Tripulante de Cabina de Pasajeros en periodo de prueba (JU NEW)**

Todos los aspirantes que ingresen como TCP en la Compañía permanecerán en periodo de prueba durante 3 meses, salvo aquellos que hayan tenido con anterioridad alguna relación de carácter temporal como TCP con Ryanair y que no hayan transcurrido más de dos años de la terminación de la última contratación.

### **129.1.2 Tripulante de Cabina de Pasajeros (JU)**

Miembros de la tripulación que hayan pasado el periodo de prueba y cuyas funciones están recogidas en el apartado 12.1.

### **129.1.3 Sobrecargo en funciones (JU PU)**

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.

Para poder acceder al curso de formación de Sobrecargo serán necesarios al menos 10 meses de experiencia como TCP dentro de la Compañía.

### **129.1.4 Sobrecargo por Temporada (Temp PU)**

El Sobrecargo por Temporada es una posición temporal por un periodo de seis meses, prorrogable una vez. Al final de este periodo, el tripulante volverá a su rango de Tripulante de Cabina.

### **129.1.5 Sobrecargo (PU)**

Miembro de la tripulación cuya misión es la de prestar servicios y asistir a las personas a bordo, proporcionándoles los suministros y servicios solicitados en todo momento y asegurar la comodidad de los pasajeros. También deben llevar a cabo todos los servicios anteriores y posteriores al vuelo, la custodia del dinero, coordinación de los procedimientos en la cabina bajo circunstancias normales y de emergencia y asistir al Comandante para garantizar una segura y eficiente ejecución del vuelo y la comunicación con la tripulación de vuelo.

Además de las funciones indicadas en el apartado 12.1.1., también deberán llevar a cabo los servicios anteriores y posteriores al vuelo en ~~el~~ los que participan (entendiendo por tales el briefing y debriefing), establecidos en los Manuales de Operaciones (OM).

Para ejercer dicha categoría será necesario que además de cumplir con los requisitos exigidos por la normativa vigente en aviación, supere los cursos, pruebas o evaluaciones correspondientes.

La opción para efectuar los cursos y pruebas que se determinen para la asignación de la función de Sobrecargo, se realizará por riguroso orden de antigüedad en vuelo (fecha expedición Certificado de Competencia).

El Sobrecargo permanecerá en periodo de prueba durante 3 meses.

### **129.1.6 Jefe de Base de TCP (BS)**

Para acceder al puesto de Jefe de Base serán necesarios al menos 12 meses de experiencia como Sobrecargo.

El Jefe de Base de TCP es el responsable operacional del conjunto de TCP que se encuentran adscritos a una base. El Jefe de Base de TCP es un representante de la Compañía en su base y, como tal, debe comportarse en todo momento de manera adecuada y mantener una apariencia idónea.

Los deberes y responsabilidades del Jefe de Base de TCP (BS) son:

- Actuar como el coordinador de los tripulantes de cabina en su base;
- Cuando se le requiera, realizar reuniones de empleados en su base;
- Estar completamente familiarizado con los procedimientos de la Compañía en caso de emergencia y desarrollarlos de acuerdo con las instrucciones;
- Mantener reuniones con los TCP de su base en aquellos asuntos que sean de su incumbencia;
- Asistir a las reuniones con el Jefe de Tripulantes (European Base Manager);
- Ser el responsable del procesamiento de los informes de la tripulación y remitirlos al Jefe de Tripulantes (European Base Manager).

#### **129.1.7 Jefe de Base adjunto (DBS)**

Asume las funciones del Jefe de Base de TCP (BS) en su ausencia.

### **129.2 Instructores**

Los TCP que ocupen los puestos que se detallan en el presente artículo deberán previamente haber superado las pruebas y cursos necesarios conforme a la normativa que resulte de aplicación al Operador y a los OM, así como los requisitos y pruebas que establezca la Compañía.

Los distintos puestos a ocupar por los TCP como instructores son los que se relacionan a continuación:

#### **129.2.1 Sobrecargo Supervisor o Line Checker (PU LC)**

Es el Sobrecargo designado por la Compañía para realizar en vuelo las funciones de supervisión y examen de conocimientos, tras el entrenamiento realizado por el Instructor, a otros TCP.

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 aire.

Estas responsabilidades adicionales serán abonadas cuando se realicen, atendiendo al Anexo 1.

### **129.2.2 Instructor (SEPI)**

Es el Sobrecargo designado por la Compañía para desempeñar la formación en tierra y los cursos de formación inicial, los cursos anuales de actualización y los cursos de conversión en caso de que sean necesarios.

### **129.2.3 Instructor examinador (SEPE)**

Es el Instructor designado por la Compañía para examinar a los Instructores y TCP durante su fase de formación.

Los tipos de instructores podrían cambiar si así se hiciera en el OM de la Compañía.

## **Artículo 1310. *Admisión e incorporación.***

La contratación del tripulante deberá realizarse de acuerdo con la normativa en vigor y las normas que, en cualquier caso, sean fijadas por la Compañía, estableciendo las pruebas médicas y de aptitud correspondientes.

El clausulado de los contratos debe corresponderse con la legislación española, teniéndose por nula toda cláusula impuesta por la empresa en los contratos que aminore, desmejore o limite los derechos legalmente reconocidos a los trabajadores.

De las copias básicas de cuantos contratos se celebren se dará traslado a las secciones sindicales firmantes del Convenio.

Para el colectivo de trabajadores Fijos-Discontinuos, se publicará la fecha de discontinuidad y la del llamamiento para la reincorporación con una antelación de 2 meses. Se notificará al colectivo

afectado mediante comunicación electrónica a su e-mail personal concedido a los efectos exclusivos de notificación de su llamamiento.

La prioridad para el reingreso se realizará en función de su posición en el escalafón de la empresa, teniendo prioridad de ingreso a igualdad de puesto aquellos con mayor edad.

#### **Artículo 1411. *Promociones y ascensos.***

La promoción de los TCP se regirá por el principio de igualdad. No pudiéndose ejercer por parte de la Compañía discriminación por alguna de las causas contempladas en la ley u otras que no hayan sido específicamente contempladas en este Convenio.

Se seguirá el escalafón, por riguroso orden de antigüedad, a la hora de ofrecer las pruebas de acceso a sobrecargo, siendo la empresa la que evalúe a los candidatos en virtud de su formación y méritos. Los restantes ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, y en igualdad de condiciones, por orden de antigüedad del trabajador,

#### **Artículo 15 12. *Ordenación del personal.***

##### **1512.1 Escalafón**

La dirección de la Compañía confeccionará un escalafón provisional ordenado de mayor a menor antigüedad en el que figurarán los siguientes datos:

- Días trabajados operando en aviones de Ryanair, con independencia del tipo de contrato o de la relación laboral.
- Fecha de ingreso según Certificado de Competencia expedido por Ryanair.
- Edad del empleado.

El escalafón se ordenará siendo el primero de ellos, y por tanto con mejor derecho, aquel trabajador con más días operados en los aviones de Ryanair y, a igualdad de días trabajados, aquel con fecha de ingreso anterior según el Certificado de Competencia, y dentro de estos, ordenados por TCP con mayor edad.

El escalafón que será publicado incluirá a todos los TCP de la Compañía. Los empleados tendrán un plazo de 14 días para presentar reclamaciones concernientes a su posición en el

escalafón. Estas reclamaciones deberán ser resueltas por la Compañía en un periodo máximo de un mes. Tras este plazo, el escalafón será considerado como definitivo.

Se compatibilizarán como días trabajados los casos de excedencia por cuidado de hijos o familiares a cargo, maternidad o lactancia y unpaid leaves.

La Compañía remitirá el escalafón a los representantes de los trabajadores quienes publicarán el mismo en el tablón de cada base (Crewroom). Del mismo modo, la Compañía publicará el escalafón en el portal del empleado.

Dicho escalafón incluirá, además de los datos indicados en el párrafo primero, el número de empleado, tipo de aeronave, categoría, nombre y base. Se publicará una vez al año el 1 de diciembre y, en todo caso, en aquellos supuestos en los que el presente Convenio Colectivo lo establezca.

El escalafón se empleará para la promoción, destacamento y cambio de base.

#### **1512.2 Escalafón de Sobrecargos**

La asignación de la función de Sobrecargo en un vuelo se hará por orden de escalafón.

Cuando en un vuelo coincidan dos Sobrecargos siempre ejercerá la función de Sobrecargo el más antiguo.

Si se producen incorporaciones de Sobrecargos con posterioridad a la publicación del escalafón de Sobrecargos, se seguirá con esas últimas incorporaciones el mismo criterio que con los Sobrecargos del escalafón publicado.

#### **Artículo 16 13. *Regulación de empleo.***

Si por causas técnicas, económicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor, Ryanair DAC se ve obligada a proceder a la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de las Secciones sindicales firmantes del convenio antes de iniciar las formalidades, así como facilitarles la información completa y veraz necesaria al respecto, con una antelación mínima de siete días a los plazos establecidos por la legislación vigente.

En los supuestos objetivos de regulación de empleo contemplados en la actual legislación laboral, se respetará un orden de preferencia para permanecer en la Compañía, en que prevalecerán los TCP fijos por orden de mayor antigüedad según el escalafón publicado en los siete días siguientes al preaviso regulado en el apartado primero del presente artículo.

En aquellos supuestos en los que la regulación de empleo afecte únicamente a una base o tipo de aeronave, el citado escalafón será publicado respecto a la base o tipo de aeronave de que se trate con los mismos criterios establecidos que para el escalafón general. Todo ello sin perjuicio de que estos criterios puedan ser modificados, estableciéndose otros criterios de selección en el acuerdo que se adopte en el periodo de negociación de la medida de la que se trate.

En caso de que fuera necesario contratar nuevo personal TCP, los TCP que hayan sido afectados por un despido colectivo, ostentarán un derecho de contratación preferente en la Compañía, durante un periodo de 24 meses después de la fecha efectiva de dicho despido colectivo. Dicha preferencia de contratación operará sea cual sea la empresa que contrate a los TCP para volar en aviones del Grupo Ryanair.

Si el TCP rechaza la oferta de contratación que se realice, perderá este derecho salvo que dicho rechazo esté basado, y así se justifique, en alguna de las siguientes circunstancias:

- Encontrarse en situación de baja por maternidad o paternidad, embarazo, riesgo para la lactancia o situaciones asexuales.
- Enfermedad.

Dicha oferta se realizará según el orden inverso al que se aplicó en el momento del despido colectivo.

#### **Artículo 17 14. *Dimisión del trabajador.***

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la baja voluntaria del TCP, deberá mediar un preaviso por escrito a la Compañía de 15 días.

Una vez obre en poder de Ryanair DAC el preaviso de baja, se podrá asignar vacaciones u otros descansos que pudieran estar pendientes de compensación, durante el periodo de preaviso.

#### **Artículo 18.15 Edad de cese en los servicios de vuelo. (Capítulo Seguridad Social).**

La edad límite para el cese en los servicios de vuelo de los TCP será la establecida en cada momento por la Dirección general de aviación civil u órgano competente para ello.

Lo dispuesto en este artículo es completamente independiente de las condiciones que deban cumplir los TCP para el disfrute de las prestaciones de la seguridad social, conforme a las disposiciones legales vigentes.

## CAPÍTULO 4

### *Situaciones*

Todos los supuestos recogidos en este capítulo se ajustarán a las posibles mejoras realizadas en la legislación vigente en todo momento.

#### **Artículo 18 16 . *Periodo de prueba.***

Todos los aspirantes que ingresen como TCP en la Compañía permanecerán en periodo de prueba durante tres meses, salvo aquellos que hayan tenido con anterioridad alguna relación de carácter temporal con Ryanair DAC, Crewlink o Workforce y que no hayan transcurrido más de dos años de la terminación de la última contratación.

Tanto la Compañía como el TCP, pueden rescindir libremente el contrato durante el periodo de prueba, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso por tal motivo.

Superado satisfactoriamente el periodo de prueba pasarán a plantilla y se les considerará en ese momento, a todos los efectos, la antigüedad en Ryanair DAC desde la firma del contrato.

#### **Artículo 19.17 *Licencias retribuidas.***

El trabajador, previa justificación en todos y cada uno de los siguientes supuestos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 3 días naturales por accidente o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluido el parentesco político, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tales motivos el trabajador necesitará hacer un desplazamiento dentro de territorio nacional, pero fuera de la provincia de su Home Base, al efecto el plazo será de cuatro días. Para el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento internacional, es decir, fuera de territorio español, el permiso será de 5 días. El trabajador deberá notificarlo, de inmediato, al Departamento de



Recursos Humanos de la Compañía con la documentación necesaria para acreditar las circunstancias que lo justifican a la mayor brevedad posible.

- Permiso de paternidad: por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, el progenitor distinto de la madre biológica, contará con un periodo de suspensión total de dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

- Quince días naturales por contraer matrimonio o con motivo del registro en el correspondiente Registro oficial como pareja de hecho. Este permiso se podrá disfrutar en cualquier momento dentro del tiempo comprendido entre el mes anterior al hecho causante y los dos meses siguientes. La notificación deberá ser remitida a la Compañía, con quince días de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique.

- Un día natural por razón de boda de hijos, hermanos o hermanos políticos y padres, ampliable a tres si fuera en distinto lugar de la base operativa del TCP.

- El TCP tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional. El permiso comprenderá a un día completo. El TCP deberá comunicar su asistencia a dicho examen en las 72 horas siguientes a su recepción o conocimiento.

- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Esta notificación deberá ser remitida a la Compañía con prueba suficiente con una antelación de 24 horas después de que el empleado reciba la suya. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Compañía pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- Dos días naturales por traslado de domicilio. Cuatro días naturales por cambio de base si conlleva cambio del domicilio habitual. La notificación deberá ser remitida a la Compañía, con quince días de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique.

- Dos días en el caso de adopción de hijos.

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

- 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 acogimiento, 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, sólo cuando dichas citas tengan lugar dentro de la jornada. Se intentará, en la medida de lo posible, que las citas no coincidan con la actividad laboral.

- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, los TCP tendrán derecho a una reducción de jornada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo, para la lactancia del menor y hasta que éste cumpla nueve meses, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso por riesgo en la lactancia. El permiso por riesgo en la lactancia se calculará desde la fecha en que la TCP sea reingresada en su puesto de trabajo después del permiso de maternidad, y/o excedencia por maternidad y hasta la fecha en que su hijo cumpla los nueve meses.

La TCP comunicará al Departamento de Recursos Humanos su intención de acogerse al permiso por riesgo en la lactancia con 15 días de antelación a la fecha en que se propone comenzar a disfrutar de dicho permiso, indicando fecha de inicio y fecha de fin del permiso.

Este subsidio corresponderá al 100% de la base reguladora, calculada de la misma manera que la incapacidad temporal ocasionada por contingencias profesionales. La Compañía deberá mantener de alta a la trabajadora y cotizar la cuota empresarial correspondiente.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. El empleado acordará con el Departamento de Recursos Humanos la programación a fin de hacer efectivo el disfrute de este derecho.

El TCP interesado deberá justificar a la Compañía previa, siempre que fuera posible y sino posteriormente, el supuesto de hecho que le da derecho a dicha licencia. Se deberá aportar prueba suficiente la documentación que acredite la concurrencia del hecho causante a la Compañía.

## **Artículo 20.18. *Licencias no retribuidas.***

Previo aviso de quince días de antelación y previo acuerdo con la Compañía, que se podrá alcanzar si la organización y planificación del trabajo lo permite, se concederá una licencia no retribuida por un plazo no superior a cuatro meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior licencia. El trabajador que se encuentre disfrutando una licencia sin sueldo, tendrá derecho a reserva de puesto.

La licencia regulada en el presente artículo constituye un supuesto de suspensión del contrato, por lo que el tiempo de duración de la licencia sin sueldo no computará como de permanencia en la Compañía a ningún efecto.

## **Artículo 21.19 *Reducción de jornada.***

Las reducciones de jornada se dividen en reducción de jornada por guarda legal, cuidado de personas dependientes, víctimas de violencia de género o terrorismo y voluntarias. Las solicitudes que se realicen amparadas en reducciones por guarda legal y violencia de género, tendrán prioridad frente a las asignaciones de periodos de las solicitudes realizadas de reducciones de jornada voluntarias.

### **2119.1 Por razón de guarda legal**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, reducción que podrá disfrutarse mediante compactaciones de jornada a elección del TCP solicitante, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El cálculo de la reducción de jornada solicitada por el TCP se realizará sobre los días de trabajo de cada mes, ya sea con una programación mensual con un patrón de 5 días de trabajo 2 libres; 5 de trabajo y 3 libres. En el supuesto de que una vez realizado el cálculo el resultado contuviera decimales, se redondeará al alza, si fuera igual o superior a 0,5 o las baja si fuera inferior a este.

La elección de los días de reducción corresponderá al trabajador /a dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar dicha solicitud con 15 días de antelación, salvo casos de fuerza mayor, en la que además se precisaran los días de disfrute de dicha reducción.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la

mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

### **2119.2 Víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo**

Los trabajadores 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 y se desarrollen en cualquier tipo de acuerdo con los firmantes.

### **2119.3 Excedencia voluntaria**

Informándolo con una antelación mínima de 15 días, el TCP, con al menos una antigüedad en la compañía de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria basada en motivos personales, con una duración máxima de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador sólo conserva el derecho preferente al reingreso en una base española en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Compañía en la que tenía asignada al comienzo de la excedencia. Para este supuesto se tendrán en cuenta las vacantes que en su caso existiesen en Crewlink WorkForce (Así como la ETT WorkForce constituida en España) En caso de no haber vacante en el momento de la finalización de la excedencia, el TCP podrá reincorporarse en otra base en la que haya vacante, debiendo la empresa ofertarle todas aquellas posibles dentro del territorio nacional.

La petición de excedencia deberá concederse al menos con un mes de antelación a la fecha de inicio de la excedencia.

El tiempo de duración de la excedencia no computará como de permanencia en la Compañía a ningún efecto.

El TCP que no solicite el reintegro al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización del plazo de la excedencia, causará automáticamente baja en la Compañía sin derecho a indemnización alguna.

Antes de su reincorporación, el TCP excedente deberá someterse al entrenamiento necesario para actualizar su certificado y habilitaciones. Desde el comienzo de la formación hasta que la misma sea completada con éxito, el empleado recibirá el salario base.

#### **2120.4 Excedencia por familiares a cargo y excedencia por maternidad/paternidad**

Se podrá solicitar la excedencia para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad o por afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

El plazo de duración de esta modalidad de excedencia, por familiares a cargo, no excederá de tres años, y este período podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Compañía.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Compañía, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años de duración de la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 30 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 36 meses si se trata de categoría especial.

Para ambas excedencias se exigirá un preaviso de quince días y, a su reincorporación, los TCP que se hubiesen encontrado en situación de excedencia deberán someterse a los reentrenamientos que aquélla determine para lograr el mantenimiento íntegro de la aptitud para el vuelo. En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, perderán el derecho a la reincorporación.

#### **2119.5 Excedencia forzosa por elección o designación de cargo público y por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.**

Dará lugar a esta situación el nombramiento para un cargo público que legalmente lleve inherente esta situación. Asimismo, tendrán derecho a la excedencia forzosa los TCP que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior en organizaciones sindicales más representativas mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la prestación de servicios en el cargo que la determine, computándose este período sólo a efectos de antigüedad, y ostentando el derecho a conservar su puesto de trabajo.

La reincorporación deberá solicitarse por el interesado dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo que ostentaba, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la compañía. Para el caso de que el cese en el cargo que dio lugar a la excedencia fuese impugnado por la persona trabajadora, el plazo de dos meses para solicitar su reincorporación se contará desde la fecha en que hubiese resolución firme sobre el cargo que dio origen a la excedencia.

#### **2119.6 Excedencia Especial:**

A partir de los 55 años, los TCP podrán solicitar voluntariamente su pase a la situación de excedencia especial que se extinguirá en cualquier caso al cumplir los 67 años o edad inferior que reglamentariamente se determine por la seguridad social nacional, para su jubilación con plenitud de derechos.

Desde el momento en que el TCP opte por dicha situación y hasta su jubilación definitiva, percibirá de la compañía, en 14 mensualidades, una cantidad consistente en el 100% de la pensión que le hubiera correspondido recibir de la seguridad social si en ese momento tuviera ya cumplidos los 67 años o edad inferior que reglamentariamente se determine por la seguridad social para su jubilación con plenitud de derechos.

Dicha pensión se revisará o actualizará con la periodicidad y en la cuantía que, en base a los criterios y disposiciones legales, la seguridad social establezca para sus pensionistas.

Durante este tiempo, el TCP podrá suscribir un convenio especial con la seguridad social, cuya cotización será reintegrada mensualmente por la compañía en la cuantía vigente en cada momento.

## **CAPÍTULO 5 pendiente de redacción definitiva**

### *Organización del trabajo, programación y descanso*

Las reglas definidas a continuación estarán sujetas a la normativa de aplicación, con especial referencia a las FTL y la OM vigente en cada momento.

#### **Artículo 22 20. Definiciones. PENDIENTE DE REDACCION CONFORME FTL**

- Periodo de actividad
- Periodo de actividad de vuelo (*FDP*)
- Tiempo de vuelo (*FT*)
- Home Standby/Imaginaría (*HSBY*)
- Airport Standby (*ASBY*)
- Airport Duty (*ADUTY*)
- **DEFINICIÓN TJUE HOME BASE PENDIENTE DE REDACCIÓN.**

#### **Artículo 23 21. Cambios de base.**

Situación de desplazamiento definitivo que, a todos los efectos, supondrá y se pacta expresamente así, un cambio de base contractual.

Los supuestos de desplazamiento que no implican movilidad geográfica serán todos forzosos, los gastos de desplazamiento deberán ser abonados por la Compañía.

## **2322.1 Cambio voluntario y forzoso de base operativa dentro de España**

Los supuestos de desplazamiento que implican movilidad geográfica, podrán ser voluntarios o forzosos.

**2322.1.1.** Los supuestos de desplazamientos que implican movilidad geográfica voluntarios, esto solicitados por el TCP y autorizados por la compañía no darán derecho a compensación económica alguna al considerarse de mutuo acuerdo entre la Compañía y el TCP.

**2322.1.2.** Si el cambio de base forzoso viene dado por una reducción de actividad objetivada en el correspondiente procedimiento, no tiene porqué ser necesariamente colectivo si no se alcanzan los umbrales se da por supuesto que de superarse debe instarse el procedimiento, tendrán preferencia para no desplazarse los TCP de mayor antigüedad en el escalafón.

El cambio de base forzoso conllevará las siguientes compensaciones:

- i.** Si el TCP desea trasladar su vehículo propio, se le compensará el kilometraje en los importes de **PENDIENTE DE REDACCIÓN** desde la ciudad de origen a la de destino;
- ii.** Tres billetes aéreos gratuitos (DUTY Travel), desde la ciudad de origen a la de destino para el TCP y para las personas que compongan la unidad familiar. El trabajador se desplazará en calidad de pasajero, con plaza confirmada, computándose el tiempo de desplazamiento o traslado como horas de trabajo efectivo.
- iii.** En concepto de indemnización por los gastos del traslado el TCP percibirá el importe correspondiente a tres Salarios Base con el correspondiente prorrateo de las Pagas Extraordinarias y el Plus de Sobrecargo, así como los demás que correspondieran, en su caso.
- iv.** Hotel con desayuno incluido durante quince días naturales.

### **Garantías cambio de base forzoso**

Si durante los cinco años siguientes a la fecha de efectividad del cambio de base se ofertara cambio de base a la base de origen, o se promoviese cualquier contratación en cualquiera de las empresas relacionadas que operen en la base, los TCP afectados por el cambio de base inicial, si el mismo se



produjo con carácter forzoso, tendrán derecho preferente a volver a la base de origen, por orden de escalafón técnico de entre los afectados forzosos por el cambio inicial.

**2322.1.3.** En el supuesto de llevarse a cabo el cierre de una base, los TCP con contrato indefinido que acepten un cambio a otra base serán compensados con una cantidad equivalente a seis mensualidades. Dicho importe resultará de la media efectuada sobre los últimos 12 meses trabajados. Así mismo, el TCP tendrá derecho a que la Compañía le facilite los billetes con plaza confirmada (DUTY travel) para el traslado de las personas que compongan la unidad familiar, desde la ciudad de origen a la de destino.

Aquellos TCP que no aceptaran el traslado forzoso podrán acogerse a la posibilidad de rescisión de contrato con una indemnización de 60 días de salario por año trabajado desde que se empezó a trabajar hasta la fecha del despido.

Los TCP recibirán la oferta de las bases en las que existan vacantes siguiendo el orden de escalafón del TCP.

## **2322.2 Destacamento**

Lugar donde un TCP se encuentra desplazado fuera de su base en régimen de permanencia por un tiempo no inferior de diez días ni superior a seis meses.

En el caso de destacamento voluntario, se seguirá el orden de escalafón dentro de los TCP que reúnan las condiciones establecidas en la convocatoria. El TCP que haya disfrutado en los últimos 12 meses de un cambio voluntario de base perderá su prioridad ante nuevas solicitudes.

El TCP que tenga intención de efectuar un destacamento voluntario lo comunicará con una antelación mínima de 6 semanas o en el plazo indicado en la convocatoria.

La duración máxima del destacamento con carácter forzoso será de 1 mes.

Los TCP en situación de destacamento forzoso percibirán en concepto de indemnización por los gastos de alojamiento y manutención la cantidad diaria que se establece en el Anexo 1, bajo el concepto Destacamento, a partir del decimosexto día de destacamento, independientemente de la dieta que le pueda corresponder por los vuelos realizados. Este concepto, sustituye el incremento por pernocta.

En ambos casos de destacamento, forzoso y/o voluntario, la Compañía cubrirá los gastos de desplazamiento a la nueva base, hotel (mínimo de 4 estrellas) con desayuno y transporte desde el hotel al aeropuerto y viceversa, durante los primeros quince días de dicho destacamento.

## **Artículo 2423. *Tipos de vuelo y Escala.***

### **2423.1 Vuelo comercial**

Aquel en el que en TCP desempeña las funciones de seguridad y atención al pasajero inherentes a su grupo profesional.

### **2423.2 Vuelo en situación (Position)**

Los vuelos en situación se realizarán siempre con billete en plaza confirmada (DUTY travel).

La Compañía programará los vuelos a/o desde la localización y a/o desde la base operativa, mediante vuelos operados por Ryanair DAC, que serán directos, siempre que ello sea posible. El tiempo invertido por el TCP en dicho traslado tendrá la consideración de horas de tiempo efectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en la FTL.

### **2423.3 Vuelo Ferry**

Se entiende como aquella operación aérea que se realiza en una ruta específica, sin pasajeros y transportando sólo a la tripulación asignada. Será remunerado y de acuerdo con el tiempo de servicio calculado de conformidad con la FTL.

El tiempo empleado a estos servicios, será a todos los efectos considerado (retributivos y de normativa de vuelo) como el de un vuelo comercial.

Los tripulantes deberán vestir de uniforme.

### **2423.4 Vuelo en formación o Supernumerary (SNY)**

Las horas de actividad de los vuelos de formación se calcularán conforme a la normativa contenida en las FTL.

### **2423.5 Escala**

Lugar donde permanece temporalmente el TCP en situación de actividad aérea entre sectores (tiempo transcurrido entre la hora de calzos de llegada y de salida), a fin de desarrollar las funciones de seguridad, supervisión, embarque y desembarque.

En programación, la duración máxima de permanencia en el aeropuerto en una escala no será superior a cuatro horas.

Si en ejecución la escala es superior a 5:30 horas se trasladará al TCP a un hotel para su descanso.

### **Artículo 2524. Programación (Roster). Definiciones.**

Conforme a la normativa FTL, la programación mensual (Roster) será publicada para cada tripulante con un mínimo de 14 días de antelación al comienzo de período de planificación.

La programación se ajustará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa FTL de aplicación. En este sentido, la Compañía se esforzará para programar de forma que, las horas de servicio y las horas de vuelo, stand-by, días libres y días fuera de la base se distribuyan de forma racional y equitativa entre los TCP que ostenten una misma categoría y se encuentren en la misma base.

#### **i. Patrón de programación (Roster pattern)**

Se programará según la siguiente serie continua: un bloque de cinco días de actividad, seguido de un bloque de tres días libres, seguido de cinco días de actividad, seguido de tres días libres, volviendo a iniciarse la serie. Es decir un patrón fijo 5/3/5/3.

El personal que acumule 96 meses de períodos desde la fecha de expedición del Certificado de Competencia realizando trabajos efectivos como TCP, podrá disfrutar de patrón fijo 5/4,5/4.

Dicho cambio de patrón se realizará a partir del día primero del segundo mes natural desde el mes que cumpla los 96 meses. Si el TCP no quiere disfrutar de este derecho debe comunicarlo por escrito a la Compañía.

## **ii. Periodo de actividad**

- **Período de actividad (DP):** período que comienza en el momento en el que un operador solicita a un miembro de la tripulación que se presente al servicio o a iniciar una actividad y que termina cuando esa persona está libre de cualquier actividad, incluyendo la actividad post-vuelo.
- **Período de actividad de vuelo (FDP):** período que comienza cuando un miembro de la tripulación es requerido para presentarse al servicio, que incluye un sector o una serie de sectores, y termina cuando el avión se detiene completamente y se apagan los motores, al final del último sector en el que la persona actúa como miembro de la tripulación operativa.

Este periodo se encuentra regulado en los Manuales del Operador (OM) y en la legislación aplicable.

Si la actividad comienza o acaba en un aeropuerto distinto, la Compañía proveerá al empleado transporte desde y hacia su base al aeropuerto donde se vaya a llevar a cabo el vuelo.

*Cualquier actividad en el aeropuerto contará en su totalidad como tiempo de actividad (DP) y el período de actividad de vuelo (FDP) se computará en su totalidad a partir de la hora de presentación para la actividad en el aeropuerto.*

A efectos económicos se computará como actividad laboral según Anexo 1.

## **iv. Imaginaria (Home Standby – HSBY – y Airport Standby – ASBY)**

Las normas que regulen las imaginarias serán estipuladas en la **normativa** que resulte de aplicación en cada momento. La asignación de un servicio será notificada antes de que el mismo comience de acuerdo con **las FTL, o normativa que la sustituya, y el OM.**

No se podrá asignar ninguna actividad cuya hora de firma **esté** programada en los cinco últimos minutos de la imaginaria. La hora de firma vendrá determinada por la hora programada de despegue comercial, no pudiendo adelantarse en ningún caso.

Para que una imaginaria en el aeropuerto (*ASBY*) pueda considerarse como tal deberán cumplirse los requisitos establecidos en las FTL (ORO.FTL.105(3)):

Los TCP deberán de disponer de un lugar tranquilo y confortable, no abierto al público, con capacidad para controlar la luz y la temperatura, equipado con mobiliario adecuado que permita al TCP dormir, con capacidad suficiente para acomodar a todos los TCP presentes al mismo tiempo y con acceso a alimento y bebida.

#### **v. Extensiones de vuelo**

Las extensiones de vuelo por cada periodo de 7 días se programarán de acuerdo con la regulación FTL. o normativa que la sustituya.

#### **vi. Descansos**

Periodo ininterrumpido y definido de tiempo durante el cual un tripulante queda relevado de toda actividad y de la prestación de imaginaria en el aeropuerto con el fin específico de que pueda descansar. Los periodos de descanso parcial no se consideran parte de un periodo de descanso. El periodo de descanso comenzará treinta minutos después de la hora de calzos del último vuelo. La Compañía no contactará con los TCP durante los periodos de descansos legales. La notificación activa en periodo de descanso, tendrá como consecuencia que el periodo de descanso se reinicie desde que el TCP reciba la notificación.

#### ***Descanso parcial***

El descanso parcial deberá cumplir en todos los casos con la normativa FTL o normativa que la sustituya. Tiempo durante el cual un TCP puede descansar en aquellos lugares en los que disponga de instalaciones adecuadas para ello provistas por la Compañía. Tendrá las limitaciones establecidas en las ORO.FTL 220 o normativa que la sustituya.

#### **25.1 Tiempo y días de vuelo**

El tiempo de vuelo se programará de acuerdo a los límites establecidos por la normativa de regulación aérea (FTL) o normativa que la sustituya y el presente acuerdo.

## 2524.2 Días libres

No se programarán a un TCP vuelos cuya hora de finalización programada comercial tenga lugar más tarde de las 23:59 LT, si después tiene asignado un día libre.

Si un día libre es invadido o perdido de manera imprevista debido a la operativa (Late Landing), la Compañía deberá abonar al TCP la remuneración prevista en el Anexo I. Si por circunstancias imprevistas, la actividad se extendiese más allá de las 5:00 am LT (Check-Out) además de la remuneración anterior el TCP tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre en otra fecha a solicitud del TCP.

En el caso de que el día libre afectado por un late landing sea uno de los 7 días inamovibles fijados por la Directiva 2000/79, se verá afectado según el criterio de EASA, si dicho aterrizaje se produce pasadas las 00:00h no se considerará como día libre disfrutado y tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre en fecha diferente a solicitud del TCP.

## 25.3 Flexidays

**PENDIENTE DE REDACCIÓN CONFORME DIRECTIVA 2000/79**

### ***Funcionamiento***

Una vez publicada la programación, el TCP notificará al departamento de programación el número de días y las fechas que está dispuesto a ofrecer mediante la plataforma establecida para ello (eCrew).

La Compañía, si tiene necesidad de disponer de los servicios del TCP en alguno de estos días para realizar un servicio de vuelo, se le notificará al TCP y éste tendrá que aceptar el servicio. La Compañía compensará económicamente con los importes que se indican en el Anexo 1 (además de las horas correspondientes) por cada día de *Flexiday* programado en que se le haya asignado actividad de vuelo. Si, una vez asignada la actividad, la misma no llegara a ejecutarse por causa ajena al TCP, éste percibirá como compensación por dicha cancelación la retribución correspondiente a una imaginaria pero no devengará la dieta ni las horas en este caso al no haber volado.

## 2524.4 Trabajo en día libre (*WOFF*)

La Compañía tiene la posibilidad de comprar días libres a los TCP siempre que no interfiera con los periodos de descanso establecidos en las FTL ni en la directiva 2000/79/EC o normativa que le sustituya. La Compañía debe contactar con el TCP y éste podrá aceptar o no la venta de su día libre. En caso de que aceptara, la Compañía compensará económicamente con los importes que se indican en el Anexo 1 (además de las horas correspondientes).

## 2524.5 Cambios de programación forzosos

Los cambios de servicio que no sean en ejecución, se notificarán con una antelación de 24 horas. Lo mismo, sp q no afecten a los días libres regulados en la Directiva 2000/79/EC o

normativa que le sustituya, que son 7 al mes, 96 al año y han de estar oportunamente identificados en la programación.

En el caso que no fuera posible cumplir con dicha antelación, el cambio deberá ser notificado al TCP antes de las 22:00 LT del día anterior, o hasta 30 minutos después de la hora de calzos del último vuelo, si fuese posterior y siempre con la antelación necesaria para respetar el descanso mínimo legal.

En supuestos de cambio con menos de 24 horas, si el cambio supone un retraso en la hora programada de llegada superior a 120 minutos o un adelanto superior a la hora programada de salida de 120 minutos, se requerirá la conformidad del tripulante.

Cuando el cambio de actividad incluya un cambio de vuelo, este nunca podrá tener un Check In anterior si el día precedente es un día de descanso.

En el caso de que haya un cambio de vuelo a imaginaria, el último deberá cumplir con los límites establecidos en el apartado anterior bajo Home Standby (*HSBY*).

No se podrán notificar cambios de programación forzosos, por teléfono, de conformidad con la FTL durante los siguientes periodos: días libres, vacaciones u otro tipo de permiso, **licencia retribuida o no retribuida, excedencia** o tiempo de descanso contemplado en este convenio o en cualquier norma de aplicación.

#### **2524.5.1 Cambio de servicio en ejecución**

Se define como cambio en ejecución al que se notifica desde el momento de la firma hasta la hora de llegada de calzos del último vuelo. La Compañía puede variar en ejecución, por necesidades del servicio, los vuelos programados, incrementando la actividad aérea hasta un máximo de 120 minutos, sobre la hora de llegada inicialmente prevista.

Los cambios forzosos que supongan un retraso en la hora programada de llegada superior a 120 minutos, estarán limitados a dos al mes por tripulante y generarán una compensación igual al valor de una imaginaria.

Si fuese necesario realizar más de dos cambios en el mes, que suponga un retraso en la hora programada de llegada superior a 120 minutos, se podrá ofrecer al TCP la realización del vuelo que

supone el cambio, siendo voluntaria su aceptación por parte del TCP. De aceptar el cambio voluntario, éste se compensará al mismo valor que el cambio forzoso.

Después de la hora de calzos del último vuelo, no se podrá incrementar la actividad aérea si no ha sido notificado previamente.

#### **2524.5.2 Retraso de la hora de firma**

La notificación de retraso de la hora de firma sin cambio de servicio, se dará con una antelación mínima de 60 minutos sobre la hora programada de firma, salvo en las bases de Madrid y Barcelona que será de 75 minutos.

En caso contrario, el tiempo efectivo de trabajo computará a partir de la hora de firma inicialmente programada.

#### **2524.6 Cambios de programación voluntarios (SWAPS)**

Estos cambios se refieren a los que sean solicitados entre dos TCP de la misma categoría.

Los cambios podrán ser solicitados tras la publicación de la programación a la que corresponde el mismo. Si no se produjeran circunstancias excepcionales, la Compañía contestará a la solicitud en un plazo máximo de 7 días naturales desde que ésta se produjo, la denegación de la solicitud por la compañía deberá recoger los motivos y justificación de la misma

#### **2524.7 Cancelación de vuelos**

Cuando se produzca una cancelación de un vuelo que no sea por causa imputable a la tripulación, si la misma no se le notificara al TCP o le fuera notificada con una antelación inferior a 90 minutos, con respecto a la hora del despegue, el TCP percibirá como compensación por dicha cancelación la retribución correspondiente a una imaginaria (HSBY), salvo que le haya sido asignado otro vuelo o ya tuviera otro vuelo asignado para ese día.

La cancelación de un vuelo deberá ser notificada al TCP tan pronto como la Compañía lo conozca, si la notificación de la cancelación se produce con 90 minutos o más de antelación sobre la hora de firma programada no surtirá efectos el presente artículo.

#### **2524.8 Comunicación con la Compañía**



Las vías de comunicación entre la Compañía y los TCP serán a través de email, eCrew, Zendesk y casilleros en la sala de firmas (*Crewroom*). También podrá haber comunicación a través del Jefe de Base en la sala de firmas únicamente durante los 30 minutos inmediatos después de calzos.

Las llamadas telefónicas por parte de la Compañía se limitarán exclusivamente a la asignación de servicios y únicamente podrán realizarse durante la jornada laboral mediante una número de teléfono identificable de la compañía

De acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD), los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

### **2725. Adecuación de la jornada laboral.**

El TCP tendrá derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades del TCP y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan personas mayores, personas dependientes a su cargo o hijos, los TCP tendrán derecho a efectuar dicha solicitud hasta que éstos últimos cumplan doce años. Los términos para su ejercicio se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre TCP de uno u otro sexo.

El TCP tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aún cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

### **Artículo 2826. Vacaciones.**

Los TCP disfrutarán de 30 días de vacaciones en 6 bloques de cinco días de vacaciones retribuidas al año siguiendo el patrón 5/3/5/3 ó 5/4/5/4, que serán encadenados con los correspondientes días libres, para así cumplir con los 30 días de vacaciones retribuidos al año de acuerdo con la legislación vigente, o su parte proporcional, en el caso de aquellos TCP que hayan trabajado menos de un año para la Compañía.

Los periodos de vacaciones se programarán enviando una solicitud al departamento correspondiente a través del sistema eCrew.

La apertura del proceso de solicitud de vacaciones se preavisará a los TCP con 15 días de antelación a la apertura del mismo. Las vacaciones se notificarán al empleado con al menos dos meses de antelación a la fecha de su disfrute. Siempre teniendo en cuenta el calendario laboral pactado con la representación de los trabajadores.

A tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Compañía coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas en las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Será posible disfrutar de un periodo mayor de vacaciones utilizando días de vacaciones que correspondan a otro periodo de asignación siempre que exista disponibilidad.

A los tripulantes que no utilicen el sistema de asignación de vacaciones, se le asignarán las mismas de conformidad con los procedimientos que existen en la Compañía.

No se programará un vuelo con un Check In anterior a las 8 am LT si el día anterior es un día de vacaciones o un día libre (*OFF*) inmediatamente posterior al disfrute de un período de vacaciones.

Cuando un día festivo coincida con un día laborable, entendiéndose por día laborable y de acuerdo con las FTL, cualquier periodo de actividad para la Compañía, ya sea de vuelo o imaginaria, éste será programado en un día libre dentro del mes para asegurar la compensación económica correspondiente.

### **Artículo 2927. Alojamiento.**

La Compañía será la responsable de seleccionar, concertar y hacerse cargo de los pagos de los hoteles en los que los TCP, por motivo de trabajo, se alojen fuera de su Home Base.. Junto con el alojamiento, se incluirá desayuno continental o similar.

En los destinos en los que el agua no sea potable, la empresa proporcionará a los TCP dos botellas de agua de medio litro sin coste ninguno cuando exista pernocta en servicio en el destino.

Los hoteles contratados deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Habitación doble de uso individual, que se proveerá de manera habitual, salvo que se justifique el motivo.
2. Cuando sea posible, la habitación no estará orientada a un lugar en el que se produzca circulación de vehículos.
3. Climatización regulable.
4. Iluminación: posibilidad de lograr oscuridad a través de un adecuado aislamiento lumínico.
5. Servicio de habitaciones 24 horas o posibilidad de pedir comida.
6. Que haya al menos dos alternativas de restaurantes en las proximidades del hotel
7. Detector de humos en la habitación.
8. Caja de seguridad ya sea en recepción o en la propia habitación.

En los supuestos de vuelos esporádicos a ciudades donde no se opere normalmente y por lo tanto no exista un hotel concertado para los TCP, el hotel elegido deberá tener el mismo nivel de calidad que el que tengan los seleccionados por el Grupo Ryanair.

### **Artículo 30 28. *Transporte terrestre.***

Cuando un TCP se encuentre fuera de su base, la Compañía le proveerá con el transporte terrestre para los traslados del aeropuerto al hotel y viceversa.

El itinerario de los traslados será programado por la Compañía y se incluirá en el «briefing» en los vuelos que proceda.

Fuera de base, la Compañía proveerá al TCP el adecuado transporte terrestre, para los traslados desde o hacia el aeropuerto a cualquier ubicación donde se programe la realización de una actividad no aérea.

En caso de realizar esta actividad en la base operativa pero fuera del recinto aeroportuario, la Compañía proveerá al TCP del adecuado transporte desde el aeropuerto hasta la ubicación de la actividad a realizar y viceversa, computándose como actividad todo el tiempo de traslado que exceda los 60 minutos.

En aquellas bases con varios aeropuertos la Compañía designará qué recinto aeroportuario se considera como sede para establecer el transporte definido en este apartado.

#### **Artículo 3129. *Manutención.***

La Compañía proporcionará a los TCP, dentro de su período de actividad, la debida manutención (desayuno, almuerzo y/ o cena) bien a bordo de la aeronave, o bien en el aeropuerto o establecimiento hotelero que corresponda. Se hará de acuerdo a lo establecido a continuación.

El TCP tendrá derecho a alimento y bebida. Podrán ingerir dichos alimentos y bebidas en los tiempos establecidos para ello en los procedimientos internos. El TCP se servirá la comida disponible de las neveras colocadas a tal efecto en las salas de firmas (*Crewroom*), con los límites establecidos y la disponibilidad que exista en cada lugar.

En los casos en los que una base concreta no disponga de las citadas neveras, la comida será cargada directamente en el avión por la Compañía de catering contratada a tal efecto por la Compañía, no suponiendo esto una disminución de la calidad y cantidad. La Compañía deberá cargar siempre el número de comidas correspondientes al número de TCP que haya en la programación de vuelos. Los tripulantes que se encuentren en vuelos de posicionamiento que supere el periodo de actividad indicado en la política del Grupo, tendrán derecho a alimentación del refrigerador de la base.

El desayuno cargado a bordo se servirá en las horas de desayuno y las comidas y cenas en las horas al efecto.

## CAPÍTULO 6

### *Sistema retributivo*

Con carácter general, todas las menciones a la moneda local o a cualquier divisa se referirán al Euro (€). Las condiciones salariales pactadas en el presente capítulo se aplicarán y tendrán eficacia desde el día \_\_\_\_\_.

Los TCP recibirán sus haberes mensualmente, como máximo durante los primeros 5 días del mes siguiente al de su devengo.

A todos los TCP se les entregará durante los 5 primeros días de cada mes, el correspondiente recibo de salarios (nómina), de acuerdo al modelo legal en vigor, en el que constarán con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas, así como el desglose del cálculo de variables.

En lo que concierne a la liquidación de saldo y finiquito, se devengará dentro de los 15 días siguientes a la fecha de finalización de contrato, junto con la documentación requerida por el Servicio Español Público de Empleo (SEPE).

#### **Artículo 3230. *Retribuciones fijas.***

Todas las retribuciones fijas que se reflejan en el anexo I están expresadas en importes brutos anuales. Las retribuciones fijas se reducirán de forma proporcional a la jornada pactada con el empleado.

Los recibos de nómina se ajustarán siempre a la legislación española, normas y órdenes ministeriales de desarrollo.

#### **3230.1 Salario Base**

El importe del salario base se detalla en el Anexo 1 (tabla salarial).

#### **3230.2 Pagas extraordinarias**

Los TCP percibirán dos pagas extraordinarias al año de devengo semestral. El importe de cada una de ellas consistirá en una mensualidad del salario base. Las referidas pagas extras se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Quien no haya completado en su totalidad el periodo necesario para el devengo de la paga extraordinaria en el momento de su devengo percibirá su importe prorrateado en función del tiempo trabajado.

### **3230.3 Plus de Sobrecargo**

Es un complemento de puesto de trabajo que se percibe por la realización efectiva de la función de Sobrecargo.

Su importe viene determinada en el Anexo 1 del presente Convenio.

### **3230.4 Plus de antigüedad**

El TCP recibirá, en concepto de premio de antigüedad, **un 5%** del sueldo base, por cada tres años de servicio en la compañía, hasta un máximo de doce trienios.

A estos últimos efectos, la antigüedad de los TCP se computará teniendo en cuenta la fecha del Certificado de Competencia.

A todos los efectos se tendrá en cuenta la antigüedad de los trabajadores inicialmente contratados por agencia (crewlink y workforce), ostentando en Ryanair la antigüedad desde el inicio de la relación laboral en agencia.

### **3230.5 Plus de uniforme**

Es un complemento de trabajo que se percibe para el cuidado y mantenimiento del uniforme.

En ningún caso el trabajador abonará ninguna cuantía a la empresa por el uso y entrega del uniforme.

### **3230.6 Plus de teléfono**

Se establece un plus de teléfono en la cuantía fijada en el Anexo 1 (tabla salarial).

### **3230.7 Plus de parking**

Se establece un plus de parking en la cuantía fijada en el Anexo 1 (tabla salarial).

### **Artículo 3331. *Retribuciones variables.***

La retribución variable devengada en un mes se abonará en el mes inmediatamente posterior junto con las retribuciones fijas con excepción de las comisiones de venta a bordo que se abonarán a dos meses vencidos.

#### **3331.1 Horas de vuelo (*Block Hours*)**

Las horas de vuelo se abonarán conforme a las cantidades recogidas en el Anexo 1. Y se liquidarán a mes vencido.

#### **3331.2 Imaginaria (*HSBY, ASBY*)**

Cuando un TCP se encuentre en Imaginaria (*HSBY, ASBY*) será retribuido conforme a lo establecido en el Anexo 1 (tabla salarial).

#### **3331.3 Actividad en tierra (*GDUTY, ADUTY*)**

Cuando a un TCP le sea asignada una actividad en tierra (*GDUTY, ADUTY*) será retribuido conforme a lo establecido en el Anexo 1 (tabla salarial).

#### **3331.4 Invasión de día libre**

La invasión de los días libres se compensará conforme a lo dispuesto en el Anexo 1 (tabla salarial) siempre que se produzcan, de forma coincidente, las siguientes circunstancias:

- que el check-out tenga lugar con posterioridad a la medianoche (00:01 horas) de la hora local, de manera inesperada, y,
- dicho día sea un día libre.

### **33.315 Comisión de venta a bordo**

Por la venta a bordo ya sea mediante trolley o mediante pre-venta online cada TCP recibirá una comisión del 10%, lo cual se divide entre todos los tripulantes de cabina que operan el vuelo.

El TCP recibirá, junto con el pago, el listado indicativo de los vuelos con los que corresponde cada comisión.

### **3331.6 Compensación por tareas de instrucción y supervisión**

Cuando los TCP actúen como instructor o supervisor percibirán la retribución indicada en el Anexo 1 (tabla salarial) del presente Convenio.

El puesto de supervisor en vuelo será retribuido en función de las horas desempeñadas conforme a lo establecido en el anexo 1 del presente Convenio.

El puesto de instructor será retribuido en función de las horas desempeñadas conforme a lo establecido en el anexo 1 incluyéndose en dicho importe una compensación por cada día de instrucción. La retribución se hará conforme a lo establecido en el anexo 1.

### **3331.7 Dieta de formación**

Aquellos TCP que sean convocados por la Compañía para la realización de un curso percibirán la dieta de formación establecida en el Anexo 1 (tabla salarial).

### **3331.8 Pernocta**



La dieta nacional con pernocta es una percepción económica extrasalarial que compensará los gastos realizados como consecuencia de un desplazamiento con pernocta fuera del centro de trabajo habitual. El importe de la pernocta queda fijado en el anexo 1 (tabla salarial).

### **3331.9 Compensación por cambio de base**

Los tripulantes que hayan sido trasladados forzosamente, recibirán una compensación económica de acuerdo con los términos establecidos en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo, vid. «Cambio Forzoso de Base».

### **3331.10 Cursos de formación online (E-Learning,CPD´s)**

Tiempo efectivo de trabajo, establecido por la Compañía, para la realización de la formación online obligatoria y cuyo importe figura en el Anexo 1 (tabla salarial).

Estos cursos deberán ser programados y aparecer publicados en la programación mensual (Roster) cumpliendo la normativa de las FTL.

### **Artículo 3432. *Retribución en vacaciones.***

Con la finalidad de compensar la pérdida de conceptos variables generados en periodos vacacionales, se ha fijado un concepto denominado “Vacaciones” detallado en el Anexo 1. Solo se devengará un complemento por día de vacaciones.

### **Artículo 3533. *Incremento Salarial.***

Se establece que la subida salarial para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio se realizará mediante un incremento de 50 euros al mes del salario base, salvo que la empresa incurra en pérdidas financieras debidamente justificadas y acreditadas por la Compañía.

### **34. Pago del rescate bancario irlandés.**

No se descontará ningún importe ni tasa de las percepciones de los trabajadores para abonar el rescate financiero de los bancos irlandeses, habida cuenta de que los trabajadores protegidos por este Convenio prestan servicios en territorio español.

## **CAPÍTULO 7**

### *Beneficios socioasistenciales*

#### **Artículo 3634. Incapacidad temporal.**

Desde el día vigésimo primero, los Empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal, ya sea por contingencias comunes o profesionales, disfrutarán de un complemento de 20 euros por día, el cual se abonará o directamente por la Compañía o mediante una póliza de seguro. En este segundo supuesto, las condiciones y términos aplicables serán las contenidas en las condiciones generales de la póliza.

El periodo máximo de cobertura será de 365 días menos el periodo de franquicia convenido (21 días), excepto en los casos particulares descritos en las condiciones de la póliza.

En aquellos supuestos, en los que un TCP que se encuentre en situación de IT no alcance un salario mínimo de 1.200 euros brutos al mes incluyendo el importe percibido por el seguro, la Compañía complementará el salario hasta dicho importe.

#### **Artículo 3735. Traslado de cadáveres.**

En caso de fallecimiento de un TCP en servicio, la Compañía cubrirá los gastos de embalsamamiento y traslado del cadáver hasta el domicilio del finado o lugar que designen los familiares.

#### **Artículo 3836. Billetes.**

Los TCP tendrán derecho a billetes de avión de acuerdo con las políticas que en cada caso establezca el Operador del Grupo Ryanair.

#### **Artículo 3936. Seguro de accidente.**

Los TCP's disfrutarán de una póliza de seguro de accidentes y viaje de conformidad con las políticas que se establezcan, en cada caso, por el Grupo Ryanair.

Se dará traslado de la póliza suscrita a la RLT.

#### **4037. Enfermedad o accidente fuera de base operativa.**

La compañía se hará cargo, bien directamente, bien contratándolo a través de una compañía de seguros, de todos los gastos producidos por enfermedad o accidente, tanto de asistencia como de posible hospitalización o intervenciones quirúrgicas de los TCP, cuando éstos se encuentren en situación de actividad o en comisión de servicio, destacamento, residencia o destino.

En caso de traslado, la empresa sufragará los gastos que origine el mismo a los TCP descritos en el primer párrafo del presente artículo y de sus familiares, en concepto de desplazamiento y/o estancia.

Asimismo, el TCP podrá solicitar voluntariamente el traslado, en caso de dudas o desconfianza de los servicios médicos del país o lugar donde han ocurrido los hechos.

## **CAPÍTULO 8**

### *Régimen disciplinario*

#### **Artículo 4138. Principios informadores.**

Para la imposición de sanciones por la comisión de infracciones graves y muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento:

- **Investigación**

**disciplinaria**

Tendrá una duración máxima de 5 días naturales. Durante la investigación, se podrán desarrollar entrevistas con el empleado implicado o con terceros (testigos, compañeros o superiores jerárquicos), así como analizar cualquier documento o fuente de información. Dicho trámite podrá sustituirse, a decisión de la Compañía, por la solicitud de informe a cualquier miembro de la tripulación técnica o auxiliar que tomaran parte en el vuelo en el que tuviera lugar el incidente objeto de investigación, la solicitud y emisión del informe se realizará en el plazo anteriormente indicado. Cuando un empleado sea llamado a una entrevista de investigación, se le hará saber que la reunión tiene esa naturaleza. el trabajador podrá pedir la asistencia de un trabajador o en su caso asesor legal presente en las entrevistas. Dichas entrevistas deberán ser en la base del trabajador o en su defecto deberán ser via telemática, en ningún caso el trabajador deberá desplazarse de su puesto de trabajo para realizarlas.

- **Formulación de cargos por parte de la Compañía**

Una vez concluida la investigación, en caso de que se advierta la comisión de algún tipo de infracción, se redactará un escrito en el que se contenga de forma detallada los hechos presuntamente cometidos por el TCP y su tipificación. El pliego de cargos se comunicará al TCP en un plazo máximo de 5 días naturales desde que concluya la investigación. De dicho pliego se dará traslado a los representantes legales del centro de trabajo al que pertenezca el TCP, así como a la representación sindical si le constara la afiliación, los cuales dispondrán de idéntico plazo DE 15 DIAS para formular alegaciones si así lo consideran oportuno.

- **Formulación del pliego de descargos por parte del TCP**

El TCP dispondrá de un plazo máximo de 5 días 15 DIAS naturales desde la comunicación del pliego de cargos para formular alegaciones y aportar la documentación y proponer la prueba que considere necesaria para la adecuada resolución del expediente disciplinario.

- **Resolución del expediente**

Transcurrido el plazo anterior, con independencia de que se hayan formulado alegaciones y/o aportado la documentación por parte del TCP, la Compañía resolverá el expediente adoptando, en su caso, las sanciones que pudieran corresponder en un plazo máximo de diez días naturales.

En la tramitación del expediente se suspenderán los plazos de prescripción de la infracción/es que pudiera(n) haber sido cometida(s). El plazo para emprender acciones legales contra la decisión disciplinaria comenzará a contar desde la comunicación de la resolución del expediente o desde la notificación de la carta en caso de sanción leve.

## **Artículo 39. *Proceso disciplinario.***

### **39.1 Faltas.**

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su gravedad y relevancia.

#### **39.1.1 Son faltas leves:**

- No remitir en el plazo de 72 horas la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo por incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Hasta tres faltas de puntualidad injustificada (late check-in) en un mes, siempre que no se produzca un perjuicio grave para la Compañía.
- Incumplir la obligación de mantener actualizados los datos de contacto.
- No estar localizable en situaciones de imaginaria y/o no informar de NFF ( no fit to fly) en un lapso de 3 días. La empresa hará hasta 3 llamadas en la que el tcp deberá responder en caso de STBY, y si no contesta se considerará un NS en caso que no se aporte posteriormente en 72 horas la causa de ausencia.

#### **39.1.2. Son faltas graves:**

- Hasta tres faltas de puntualidad si se produce un perjuicio grave para la Compañía o más de tres faltas de puntualidad en un mes.
- La divulgación de información de la Compañía de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio para la Compañía.
- La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la Compañía, siempre que no se deriven perjuicios.
- La comisión de mas de 5 faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.

- La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
- La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Compañía una información falsa.
- La negativa a someterse a un test de alcohol o drogas cuando ello sea requerido por un agente de la autoridad.

### 39.1.3 Son faltas muy graves:

- La embriaguez o toxicomanía durante el tiempo de servicio.
- La falta un día al trabajo si de ello se derivan perjuicios para la Compañía o la ausencia de dos o más días de trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique. PONER 5 NO SHOW EN 3 MESES
- Violar secretos, en concreto, manuales de operaciones o información similar a terceros.
- Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
- La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores y los pasajeros, así como que comprometan la seguridad en la aeronave.
- Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- Abandono del trabajo sin causa que lo justifique, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.

39.1.4. La tripulación, no podrá ser objeto de ninguna consecuencia disciplinaria respecto a los objetivos de ventas en el avión, constituyendo éstos en todo caso el presupuesto del complemento salarial, sin que pueda implicar sanción o amonestación alguna a los trabajadores no alcanzar los objetivos o estándares fijados por la compañía para el cobro de los complementos salariales.

#### **Artículo 40. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- Por faltas leves, amonestación verbal o escrita o hasta dos (2) días de suspensión de empleo y sueldo.
- Por faltas graves, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.
- Por faltas muy graves, degradación de categoría, remoción del puesto, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días o despido.

Estas sanciones son demasiado estrictas comparada con el régimen actual, proponemos lo siguiente:

- Por falta leve amonestación verbal o escrita.
- Por falta grave amonestación verbal o por escrito, con 5 faltas graves en un período de 6 meses se considerará como falta muy grave.
- Por 3 faltas muy graves suspensión de empleo y sueldo entre 3 y 15 días.

En aquellos supuestos en los que se observen circunstancias atenuantes se podrán imponer sanciones de grado inferior al que pudiera corresponder en función del tipo de infracción.

#### **Artículo 41. Prescripción de las faltas y de los antecedentes disciplinarios.**

Las faltas prescribirán:

- Las leves a los cinco días.
- Las graves a los diez días.
- Las muy graves a los treinta días a partir de la fecha de su comisión.

Los antecedentes disciplinarios dejarán de considerarse a efectos de reincidencia por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- Faltas leves: 15DIAS meses.
- Faltas graves: 1 MES meses.
- Faltas muy graves: 2 MESES

## **CAPÍTULO 9**

### *Prevención de riesgos laborales*

#### **Artículo 4642. Normativa.**

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) de 8 de noviembre, modificada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

#### **Artículo 4743. Plan de Prevención.**

El Plan de Prevención de Riesgos perseguirá los siguientes objetivos:

- Establecimiento de una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la Compañía.
- Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Compañía, tanto mandos como trabajadores.
- Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.



La Compañía elaborará el Plan de Prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, este se llevará a efecto según lo estipulado según el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a cabo en la forma y términos señalados en la normativa aplicable.

#### **Artículo 4844. *Delegados de Prevención.***

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán nombrados según establece el artículo 35 de la LPRL de entre los miembros del comité de Compañía, delegados de personal o delegados sindicales, con idénticas garantías.

La Compañía deberá proporcionar a los Delegados de Prevención la formación adecuada en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de prevención designarán, de entre sí mismos, a un coordinador que actuará en nombre del colectivo de delegados de prevención en los casos en los que un asunto pueda tener impacto en más de una base o afectar a personas de diferentes bases.

Para el correcto ejercicio de sus funciones, la Compañía correrá a cargo de los gastos de transporte, alojamiento y crédito horario cuando asista a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud o a las evaluaciones de riesgos.

Los Delegados de Prevención del grupo de TCP se reunirán una vez al año para la elección del Coordinador, contemplándose la posibilidad de la delegación de voto a tal efecto. El mandato será por años naturales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente y siempre que las circunstancias así lo requieran o a petición de cualquiera de las partes.

Las competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las que les confiere la LPRL o norma que sustituya a ésta.

## **Artículo 4945. Información, consulta y participación.**

La Compañía informará por escrito a todos los TCP sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, y en general se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL o normas que la sustituya.

Los Delegados de Prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de funciones y en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicha ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Siempre que la RLT disponga de los medios informáticos necesarios, toda aquella documentación e información en materia preventiva que sea posible (fichas informativas de riesgos del puesto de trabajo, medidas de emergencia, plan de prevención y procedimientos, programación anual, etc.) será puesta a disposición a través de la intranet corporativa, además, existirá una copia física en papel en cada base. Los delegados de prevención serán informados de la puesta a disposición de esta documentación o de revisiones de la misma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la LPRL. Los delegados de Prevención estarán obligados a acusar recibo de toda la documentación recibida.

### **4945.1 Medidas de emergencia**

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la LPRL o norma que sustituya a ésta.

### **4945.2 Coordinación de Compañías**

Se regulará según el Real Decreto 171/2004 y el artículo 24 LPRL.

### **4645.3 Riesgo grave e inminente**

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los representantes legales estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3.º del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 5046. *Formación.***

La Compañía se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los TCP y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

La formación práctica que reciban los TCP en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral, con la excepción establecida en el artículo 19.2 de la LPRL, y no supondrá coste alguno para los trabajadores.

#### **Artículo 5147. *Vigilancia de la Salud.***

Todos los TCP en su relación de trabajo tendrán derecho a una vigilancia de la salud dirigida a detectar precozmente posibles daños a los que éste fuera expuesto. Las pruebas médicas serán para ello de carácter anual. Del objeto de éstas y de los resultados de las mismas será informado personalmente y de manera confidencial el TCP.

La vigilancia de la salud será de carácter voluntario y gratuito, realizándose siempre en tiempo de trabajo. La vigilancia de la salud se llevará a cabo en el propio centro de trabajo y de no ser posible, la Compañía correrá con los gastos de tiempo y desplazamiento.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el TCP (manipulación de cargas, trabajo a turnos, ruido, alteraciones musculoesqueléticas y otros que pudieran ser de aplicación en un futuro).

Las funciones de vigilancia y control de la salud de los TCP serán desempeñados por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente.

## **CAPÍTULO 10**

### *Procedimiento de solución de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo*

#### **Artículo 5248. Procedimiento anti-acoso.**

Todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Compañía independientemente del tipo de contrato laboral del que dispongan, tendrán derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si se sienten víctimas de acoso sexual o psicológico.

El protocolo de actuación en caso de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo será el que a continuación se especifica:

#### **1. Fase de iniciación o comunicación de la situación**

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento de la Dirección a la que está adscrito, salvo que se dirija contra dicha Dirección, en cuyo caso lo elevará al superior jerárquico de ambos, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Recursos Humanos. No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias por acoso que se planteen una vez transcurridos seis meses desde los hechos causantes si tienen un carácter puntual o desde el último hecho en el caso de una actuación persistente y continuada. Igualmente, no será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de ambos (denunciante y denunciado) no se mantiene vigente, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados haya causado baja en la Compañía.

La denuncia que deberá formularse por escrito, deberá contener al menos lo siguientes:

- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas de la Compañía que, presuntamente, están cometiendo el acoso denunciado.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

## 2. Fase de desarrollo

En el ámbito laboral y tan pronto como el Departamento de Recursos Humanos reciba la documentación anterior llevará a cabo, al menos, las siguientes actuaciones:

- Creación de una Comisión de investigación, que estará compuesta por 3 miembros, designados por el Departamento de Recursos Humanos, dicha comisión deberá respetar y guardar en todo momento absoluta confidencialidad sobre la cuestión sometida a investigación, en caso contrario se aplicaran las medidas disciplinarias correspondientes.
- En el seno de la citada comisión se procederá en el plazo máximo de 10 días a la investigación de los hechos denunciados, pudiéndose practicar cuantas pruebas se consideren oportunas al objeto del esclarecimiento de estos.
- Finalizado el plazo máximo de 10 previsto se dará traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que consideren de su interés relativas al caso, en un plazo máximo de cuatro días laborables desde la recepción del escrito. Asimismo se informará al denunciante del inicio de las actuaciones por parte de Recursos Humanos.
- Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíen o aclaren los hechos acaecidos, pudiendo acudir, en este supuesto, acompañados del Representante de los Trabajadores o de su Sindicato en la Compañía que consideren conveniente.
- Se podrá citar, si así se considera conveniente o necesario, al trabajador afectado para que comparezca ante el Servicio de Prevención de la Compañía o cualquier otra Unidad que se estime conveniente, a fin de que se emita informe relativo a los daños psicológicos que pudiera padecer el mismo así como (en caso de que sea posible determinarlo) si son resultado o consecuencia directa del acoso denunciado.
- En el seno de la comisión se valorará, la conveniencia de adoptar cualquier otra medida de manera cautelar y de forma transitoria, mientras se sustancia y resuelve el procedimiento de acoso iniciado.

### 3. Fase de finalización o resolución

En función del resultado obtenido de las fases y actuaciones anteriores se pueden producir las siguientes situaciones:

- Que efectivamente haya indicios racionales de la existencia de una situación de acoso sexual o moral, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario que resulte pertinente proponiéndose la sanción que resulte del mismo.
- Que no existan indicios racionales de una situación de acoso, procediéndose en tal caso al archive del expediente.
- Que no se hayan acreditado indicios racionales de una situación de acoso sexual o laboral.

En este caso, la comisión creada al efecto junto con la Dirección de Recursos Humanos emitirá escrito, informando al denunciante y al denunciado del resultado final y reflejando, en su caso, las conclusiones alcanzadas a la vista de la investigación practicada, pudiendo incluirse, algún tipo de propuesta o recomendación.

- Si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resultara, que no se ha producido situación de acoso, ni ninguna otra infracción por parte del denunciado, deduciéndose por el contrario a la vista de las pruebas practicadas la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia se incoará un expediente disciplinario al objeto de depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.

Adicionalmente se valorará por la Compañía la conveniencia de adoptar cualquier medida complementaria que se estime necesaria para mejorar la situación laboral producida, y/o, en su caso, la salud del/de los empleado/s afectado/s y su adecuación al puesto de trabajo (p. ej.: cambio de acoplamiento a otro puesto de trabajo, tratamiento psicológico, etc.).

## CAPÍTULO 11

### Plan de igualdad

### **Artículo 5349. *Plan de igualdad.***

Este capítulo pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades como principio integrador del presente convenio. Así mismo aborda las medidas de conciliación entre la vida laboral, necesidades personales y responsabilidades familiares con el objetivo común de compatibilizar las necesidades organizativas de la Compañía con la vida personal de los trabajadores.

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se elaborará un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto/ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. La Comisión Negociadora del presente convenio, se compromete a crear una Comisión de Igualdad integrada por 2 miembros de cada una de las partes firmantes del mismo, con el objetivo de elaborar y vigilar el cumplimiento del Plan de igualdad de la compañía durante la vigencia del presente Convenio. Igualmente, la empresa impartirá formación en igualdad a todos los negociadores del plan.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial y de contratación, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la LO 3/2007 y el Real Decreto/ley 6/2019.

El Plan de Igualdad deberá ser inscrito en el Registro de Planes de Igualdad de las Compañías.

### **Artículo 5450. *Parejas de hecho.***

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

**Artículo 5551. Principio de igualdad y no discriminación.**

La Compañía garantizará el respeto al principio de igualdad y no discriminación. En concreto, no se tolerará conducta alguna que pueda suponer discriminación por razón ideológica, religiosa o creencias, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o diversidad funcional.

## **CAPÍTULO 12**

### *Sometimiento al acuerdo de solución de conflictos*

**Artículo 5652. Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias en materia de inaplicación de condiciones de trabajo.**

En relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC).

## **CAPÍTULO 13**

### *Representación unitaria y sindical de los trabajadores*

**Artículo 5753. Normativa.**

Respecto de la representación colectiva de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de derecho de representación laboral, órganos de representación, libertad sindical y reunión y lo pactado en el presente Convenio Colectivo.



#### **Artículo 5854. *Representación sindical.***

La representación sindical en el ámbito de este Convenio, estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) o norma que la sustituya, en el presente Convenio Colectivo, así como a la legislación concordante vigente.

Además, las Secciones Sindicales tendrán derecho a utilizar un local adecuado, que podrá ser el mismo que el del Comité siempre que no se generen situaciones gravosas entre las distintas secciones, que lesionen el ejercicio de la acción sindical, que les permita desarrollar su función representativa, así como utilizar uno o varios tableros de anuncio en el centro de trabajo (crew room) con el fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los trabajadores en general.

#### **Artículo 5955. *Derechos y garantías de los Delegados Sindicales.***

Los Delegados Sindicales deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo y disfrutarán de las mismas garantías que los representantes de los trabajadores en los Comité de Compañía o Delegados de Personal.

Ningún delegado sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que, como trabajador, tenga a elección del turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Los delegados sindicales representan a los afiliados de su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Compañía, y tienen derecho a ser oídos por la Compañía en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

#### **Artículo 6056. *Crédito Sindical.***

Las partes acuerdan que el disfrute del crédito sindical que a cada representante (miembros del Comité de Compañía, Delegados de Personal y Delegados Sindicales) les corresponda legalmente, se realizará de conformidad con las siguientes prescripciones:

- El disfrute del crédito sindical se realizará por medias jornadas o jornadas completas, siendo la media jornada 4 horas y la jornada completa 8h.
- El 50% del crédito sindical mensual al que tenga derecho el representante, se preavisará con al menos 15 días de antelación al momento de su disfrute.
- El 50% del crédito sindical mensual restante, incrementado en 1h en caso de que se opte por el disfrute de este crédito por jornadas completas, que se preavisará con la mayor antelación posible.

Con carácter general la retribución del crédito sindical se realizará conforme a lo siguiente:

- En el caso de que se disfrute de media jornada de crédito sindical, se devengarán un complemento por importe equivalente a 4 horas de vuelo.
- En el caso de que se disfrute de media jornada de crédito sindical, se devengarán un complemento por importe equivalente a 8 horas de vuelo.

Las horas de crédito sindical reconocidas en la Ley podrán ser cedidas mensualmente, generando para ello una bolsa de horas sindicales, de las cuales se podrá disponer en cualquier momento.

Estas condiciones podrán ser mejoradas, pero en ningún caso aminoradas por cualquier tipo de acuerdo extraestatutario.

**Disposición adicional primera: Las comunicaciones a los trabajadores se realizarán siempre en castellano y en inglés.**

#### **Anexo I:**

**A los efectos de dar cumplimiento a las resoluciones judiciales y administrativas existentes, con la firma del Primer Convenio Colectivo de TCPs de Ryanair, la mercantil firmante se compromete a la regularización de todos los Tripulantes contratados por las agencias irlandesas de contratación Crewlink y Workforce.**

**De este modo, Ryanair ofrecerá a todos los trabajadores de ambas agencias en España la posibilidad de prestar servicios directamente contratados por la aerolínea, ofertando, según criterio de antigüedad dicho pase en dos tramos, habiendo finalizado todos los pases antes del 31 de diciembre de 2021.**

