

27 de octubre de 2025

Estimados compañeros y compañeras,

Como os informamos el viernes por la noche, el 24 de octubre de 2025, tras la última sesión del comité negociador del CLA III, se ha finalizado la negociación de los artículos, lo que ha dado lugar a la firma de un preacuerdo entre easyJet Airline Spain, Sucursal en España, y las secciones sindicales de USO y SITCPLA, marcando el final del proceso de negociación del CLA III.

ANTECEDENTES

- I. En octubre de 2024, el II Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina fue denunciado formalmente dentro del plazo establecido.
- II. Desde el 20 de enero de 2025, se han mantenido reuniones periódicas de negociación para alcanzar un nuevo acuerdo.
- III. El 4 de agosto de 2025, ambas partes alcanzaron un acuerdo económico, que abarca:
 - Salario base y niveles de antigüedad
 - Pago variable/sectores nominales
 - Complementos por desempleo para trabajadores fijos discontinuos
 - Complementos salariales (RDP, pernocta, idiomas, upranker, guardias desde la sexta, ADTY/ASBY)
 - Beneficios flexibles, posicionamiento y condiciones de jornada en oficina
- IV. Las partes acordaron no introducir más cambios con impacto económico más allá de los puntos específicos indicados.

QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA TU SALARIO

Con la firma de este preacuerdo, easyJet España se compromete a abonar a todos los tripulantes de cabina empleados a fecha 24 de octubre de 2025 un pago único bruto en la nómina de noviembre de 2025, que cubrirá todos los derechos retroactivos desde el 1 de marzo de 2025, según lo siguiente:

1. Nómina de noviembre – Pago único retroactivo

Recibirás un pago único correspondiente al periodo del 1 de marzo al 31 de octubre de 2025, que incluye:

- Ajuste por el incremento salarial del 22% sobre el salario base del 1 de marzo al 31 de octubre de 2025.
- Tu pago personalizado por antigüedad correspondiente al mismo periodo.
- Tu pago variable personalizado por este periodo (que se mostrará en una nómina complementaria aparte para su verificación).
 - Esto no está incluido en el pago global. El ajuste aparecerá reflejado bajo el concepto salarial correspondiente en tu nómina (por ejemplo, un ajuste en sectores aparecerá en el concepto de pago de sectores; un ajuste en el complemento de upranker aparecerá en el concepto de upranker, etc.).
- Complemento mínimo garantizado para los nuevos tripulantes o los tripulantes de nivel 1. Este importe se calculará en función de un salario base anual de TCP Nivel 1 ajustado a 18.000 €, prorrateado según el tiempo que hayas estado en ese nivel.

2. Por qué la nómina de noviembre será más alta

- El departamento de nóminas necesita aproximadamente 90 días para configurar el sistema automático de pago por antigüedad.
- Por ello, la nómina de noviembre incluirá el pago por antigüedad adelantado correspondiente a noviembre y diciembre de 2025, y enero de 2026, como parte del pago único.
- Tu pago variable personalizado correspondiente al periodo marzo-octubre de 2025 aparecerá en una nómina complementaria para su verificación.
- Desde noviembre de 2025 hasta enero de 2026, tu nómina solo reflejará el incremento del 22% en el salario base, ya que el pago por antigüedad se habrá abonado por adelantado.

3. A partir de la nómina de febrero

- Tanto el incremento salarial del 22% como tu pago por antigüedad se aplicarán automáticamente.

- El formato exacto en el que aparecerá el pago por antigüedad en la nómina se confirmará una vez finalizado.

QUÉ ESPERAR EN LAS PRÓXIMAS NÓMINAS

Nómina de diciembre

- Aumento del 22% en el salario base (la antigüedad ya se incluyó en el pago único de noviembre).
- Pago variable de noviembre con las nuevas tarifas.
- Bonus de rendimiento % (si aplica) correspondiente al ejercicio financiero octubre 2024 – septiembre 2025, incluyendo antigüedad cuando corresponda:
 - CLA II: octubre 2024 – febrero 2025
 - CLA III: marzo 2025 – septiembre 2025

Nómina de enero

- Aumento del 22% en el salario base (la antigüedad ya se incluyó en el pago único de noviembre).
- Pago variable de diciembre con las nuevas tarifas.
- Pago de retención de invierno para las bases estacionales.

A partir de febrero de 2026

- Aplicación completa del incremento del 22% y del pago por antigüedad, integrados automáticamente en la nómina.

PUNTOS CLAVE DEL PREACUERDO

1. **Baja médica:** Se mantiene el sistema actual (AVPs). Aunque la empresa propuso pagar solo el 90% de la base reguladora, finalmente se mantiene el modelo actual, que es más beneficioso. Habrá más transparencia y seguimiento individualizado de las bajas, con detalle de cálculos en un plazo razonable de 7 días naturales y mayor visibilidad en la intranet. Además, este proceso se revisará mensualmente con participación sindical.

2. **Patrón de trabajo 4/4:** Será voluntario y disponible desde abril de 2027, limitado al 7% por base y rango, salvo casos de conciliación familiar (sin modificaciones adicionales permitidas). Supone una reducción salarial del 16,5%.
3. **Régimen disciplinario:** Se refuerzan los derechos de audiencia y defensa. Los sindicatos recibirán toda la información, incluso sobre faltas leves. En caso de falta leve, la empresa deberá contactar por escrito al empleado para concertar una reunión (presencial o virtual).
4. **Programa de idiomas:** Se restablece al firmar el CLA III, garantizando contenido mínimo y materiales de preparación.
5. **Return to stand:** Se acuerda incluir su definición en el CLA III, asociado al pago de 1 sector nominal.
6. **Excedencia:** Mínimo 45 días, reducible a 30 en casos justificados. En el supuesto de excedencias voluntarias se ha acordado que la existencia de la competencia desleal deja de ser considerada un hecho condicionante para su solicitud.
7. **SPTL (días de vacaciones para reducciones de jornada por guardia legal):** Proyecto conjunto empresa-sindicatos para simplificar y automatizar la gestión antes de la campaña de vacaciones 2027.
8. **WFLY (volar voluntariamente en día libre):** Pagado al 1% del salario del nivel 3, con actualizaciones anuales.
9. **Cambios de contrato de 9/3 a 12/12:** Si las bases estacionales pasan de 9 a 12 meses, se negociarán los criterios con los representantes de los trabajadores.
10. **HSBY (guardia en hotel):** Se revisa la posibilidad de pagarla como ADTY. Si no es viable, no existirá este tipo de guardia para la tripulación española.
11. **Protocolo de traslados y uprangers:** La empresa ha propuesto y se ha comprometido a una serie de cambios en el protocolo de traslados entre bases, que entrarán en vigor para los traslados que se realicen a partir de abril de 2026. Estos cambios tienen como objetivo eliminar la necesidad de acuerdos específicos por país. Las aportaciones y propuestas de mejora de ambos sindicatos se han incorporado al protocolo revisado.

Actualizaciones clave:

- Se introduce una ratio de ascensos 2:1, lo que significa que dos tripulantes de la base deben ser ascendidos antes de que se realice un traslado externo.
- Los uprankers con más de tres años continuados de antigüedad en la lista de holding pool de la base deberán ser ascendidos antes de que pueda producirse un traslado externo.

Estas medidas tienen como finalidad ofrecer más oportunidades de promoción interna, reducir los tiempos de espera en los pools y priorizar los ascensos dentro de la base.

En cuanto al Uprankers Holding Pool, la empresa aclaró que el número máximo de uprankers en espera será del 20% del total de CM FTE de la base, tomando como referencia el objetivo de FTE de los meses punta de verano. Este límite se aplicará a los traslados al pool desde fuera de la base, pero no necesariamente a las incorporaciones internas, en caso de que se inicie una campaña de reclutamiento dentro de la base.

PRÓXIMOS PASOS

La validez del preacuerdo depende de su aprobación por los trabajadores en asamblea. Una vez ratificado, se convertirá en el III Convenio Colectivo de TCP de easyJet Airline Spain, y se registrará oficialmente. El texto final se completará a finales de noviembre de 2025, con una reunión final en Madrid el 17 de noviembre de 2025.

Agradecemos sinceramente vuestro apoyo, paciencia y confianza durante todo este proceso. Juntos hemos logrado un gran avance para la comunidad de tripulantes de cabina en España.

SITCPLA & USO

27th October 2025

Dear colleagues,

As we informed you on Friday night, as of 24 October 2025, following the latest session of the CLA III negotiating committee, the negotiation around the concepts of the articles has now been completed, resulting in the signing of a preliminary agreement between easyJet Airline Spain, Sucursal en España, and the union sections of USO and SITCPLA, marking the conclusion of the CLA III negotiation process.

BACKGROUND

- I. In October 2024, the II Collective Agreement for Cabin Crew was formally denounced in due time.
- II. Since 20 January 2025, regular negotiation meetings have been held to reach a new agreement.
- III. On 4th August 2025, both parties reached an economic agreement, covering:
 - Basic salary and seniority levels
 - Variable pay/nominal sectors
 - Unemployment supplements for fixed-discontinuous workers
 - Salary complements (RDP, overnight, language, uprunker, standby payment from the 6th, ADTY/ASBY)
 - Flexible benefits, positioning, and office day conditions
- IV. The parties agreed not to introduce further changes with economic impact beyond specific items.

WHAT THIS MEANS FOR YOUR PAY

With the signature of this preagreement, easyJet Spain commits to paying all cabin crew employed as of 24 October 2025 a gross one-time payment in the November 2025 payroll, covering all retroactive entitlements from 1 March 2025 as follows:

1. November Payslip – Back Pay Lump Sum

You will receive a one-time payment covering 1 March – 31 October 2025, which includes:

- Adjustment for the 22% salary increase on basic pay from 1 March – 31 October 2025.
- Your personalised seniority pay for the same period.

- Your personalised variable pay for this period (listed in a separate supplementary payslip for verification).
 - This is not included in the lump sum. The adjustment will appear under the relevant pay element on your payslip (e.g. an adjustment on sectors will appear in the sector pay element line of the pay slip; an adjustment on uprunker allowance will appear in the uprunker pay element line, etc.).
- Minimum threshold top-up for New Entrant Flight Attendants or Level 1 Flight Attendants. This amount will be calculated based on an annual FA L1 basic salary topped up at €18,000, prorated to your time in level.

2. Why the November Payslip Will Be Higher

- Payroll requires approximately 90 days to configure the automatic seniority pay system.
- Therefore, the November payslip will include seniority pay in advance for November and December 2025, and January 2026, as part of the lump sum.
- Your personalised variable pay for March–October 2025 will appear in the supplementary payslip for verification.
- From November 2025 to January 2026, your payslip will show only the 22% increase in basic salary, as seniority pay will already have been paid in advance.

3. From February Payslip Onward

- Both the 22% salary increase and your seniority pay will be applied automatically.
- The exact format of how seniority pay will appear on the payslip will be confirmed once finalised.

WHAT TO EXPECT IN UPCOMING PAYSLIPS

December Payslip:

- 22% basic pay rise (seniority already included in November lump sum)
- November variable pay at new rates
- Performance bonus % (if applicable) for financial year October 2024 – September 2025, including seniority where applicable:

- CLA II: October 2024 – February 2025
- CLA III: March 2025 – September 2025

January Payslip:

- 22% basic pay rise (seniority already included in November lump sum)
- December variable pay at new rates
- Winter retainer payment for seasonal bases

From February 2026 onward:

- Full application of the 22% increase and seniority pay, automatically integrated in payroll.

KEY POINTS OF THE PREAGREEMENT

- 1. Sickness Payment.** *The current system using AVPs will remain unchanged. Although the company initially proposed applying 90% of the regulatory base, which would have caused financial disadvantages, it was ultimately agreed to maintain the current model as it offers better protection. However, the company has committed to providing closer and more transparent monitoring of each sick leave case, including individualised detailed breakdowns of calculations within a reasonable period of 7 calendar days and greater visibility on the intranet. Additionally, this process will now be reviewed in monthly payroll meetings with the participation of union experts.*
- 2. 4/4 Work Pattern.** *Voluntary and available from April 2027, limited to 7% per-base and rank, excluding family conciliation cases (no additional modifications allowed). It involves an 83.5% active working rate (16.5% reduction in salary).*
- 3. Disciplinary Regime.** *The final text strengthens workers' rights to hearing and defense. Furthermore, unions and works councils will have the right to receive full information, including details of minor offences. In cases of minor infractions, the company must contact the employee in writing to arrange an in-person or virtual meeting to inform them of the facts under review.*
- 4. Language Alleviation Programme.** *Reinstated upon signing of CLA III, guaranteeing minimum learning content and guidance materials for exam preparation.*

5. **Return to Stand.** Defined in the agreement; payment equivalent to 1 nominal sector.
6. **Voluntary Leave Notice.** Minimum of 45 days, reduced to 30 days in justified cases. In the case of voluntary leaves of absence, it has been agreed that the existence of unfair competition will no longer be considered a conditioning factor for its request.
7. **SPTL (Leave Days for Part Time).** Joint company–union initiative to explore the opportunities for simplification and automate management of these days, to be completed before the 2027 vacation campaign.
8. **WFLY (Willing to fly on Day Off).** Paid at 1% of Level 3 salary for both CMs and FAs (including new entrants), with annual adjustments.
9. **Contract Changes from 9/3 to 12/12.** It was agreed that if easyJet's operations at seasonal bases are extended from nine (9) to twelve (12) months, the company will negotiate with the employee representatives the selection criteria for contractual amendments.
10. **HSBY (Hotel Standby).** The possibility of paying this type of standby as Adty is being reviewed. If this is not feasible, the agreement will stipulate that this type of standby will not exist for Spanish crew members.
11. **Transfer Protocol Between Bases and Uprankers Holding Pool.** The company has proposed and committed to a series of changes to the network transfer protocol between bases, which will take effect for transfers implemented from April 2026 onwards. These changes aim to eliminate the need for individual country-specific agreements. Feedback and improvement proposals from both unions have been incorporated into the revised protocol.

Key updates include:

- Introduction of a 2:1 upgrade ratio, meaning two crew members within the base must be upgraded before one external transfer is made.
- Uprankers with more than three consecutive years of seniority on the base holding pool must be promoted before any external transfer can occur.

These measures are intended to provide more opportunities to clear long holding pools and to prioritize base promotions.

Regarding the Uprankers Holding Pool, the company clarified that the maximum number of uprangers in the holding pool will be 20% of the base CM FTEs, using the peak summer months' FTE target as a benchmark. This limit applies when granting transfers into the holding pool from outside the base, but it does not necessarily apply to recruitment within the base if a recruitment campaign is initiated.

NEXT STEPS

The validity of this preagreement is subject to the approval by crew in the assemblies that will be convened for this purpose. Once ratified, it will become final and binding, marking the approval of the III Collective Agreement for Cabin Crew of easyJet Airline Spain, for registration and publication by the competent labour authority. The final text of the CLA III will be completed by the end of November 2025, with one final in-person meeting in Madrid on 17 November 2025 to finalise the document.

We sincerely thank you for your continued support, patience, and trust throughout this process. Together, we have achieved a significant milestone for the Spanish cabin crew community.

SITCPLA & USO