

I COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT OF RYANAIR DAC
PILOTS IN SPAIN

I CONVENIO COLECTIVO DE PILOTOS DE RYANAIR DAC
EN ESPAÑA

The following Collective Labour Agreement (hereinafter, the "CLA") is hereby agreed between RYANAIR DAC OFICINA REPRESENTACION EN ESPAÑA (hereinafter, "RYANAIR DAC" or "the Company") representing itself, and Sindicato Español de Pilotos de Lineas Aéreas (SEPLA) (hereinafter "the Union") on behalf of the workers concerned, pursuant to the provisions 87.1 of the Consolidated Text of the Workers' Statute. RYANAIR DAC and the Union are jointly referred to as "the parties" and recognize each other as having the legal capacity to negotiate and sign this statutory collective bargaining agreement.

El presente Convenio Colectivo (en lo sucesivo, el «CC» o el «Convenio») se acuerda entre RYANAIR DAC OFICINA REPRESENTACIÓN EN ESPAÑA (en lo sucesivo, «RYANAIR DAC» o la «Compañía»), en representación propia, y el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) (en lo sucesivo, el «Sindicato»), en representación de los trabajadores correspondientes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 87.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. RYANAIR DAC y el Sindicato, a quienes en lo sucesivo se hará referencia de manera conjunta como «las partes», se reconocen recíprocamente legitimidad para negociar y formalizar el presente Convenio Colectivo estatutario.

INDEX

ÍNDICE

INDEX	1	ÍNDICE	1
1. DEFINITIONS	5	1. DEFINICIONES	5
2. Territorial and Personal Scope	7	2. Ámbito territorial y personal	7
3. Temporal Scope	8	3. Ámbito temporal	8
4. Legislation and Jurisdiction	8	4. Legislación y jurisdicción	8
5. Salary	9	5. Salario	9
6. Other Payments	13	6. Otros pagos	13
6.1. Working Day OFF payment (WOFF).....	13	6.1. Pago por trabajo en día libre (WOFF).....	13
6.2. Special Ground Duties	13	6.2. Tareas (Duties) en tierra especiales.....	13
6.3. Functional checking	13	6.3. Functional checking	13
6.4. Annual Leave Payment.....	14	6.4. Pago de vacaciones anuales	14
7. Other Benefits	15	7. Otros beneficios	15
7.1 Pilot Allowance	15	7.1. Asignación de piloto	15
7.2. Sim allowance	15	7.2. Asignación por simulador	15
7.3. Sick leave scheme	15	7.3. Régimen de baja por incapacidad temporal ..	15
7.4. Staff Travel Benefit	17	7.4. .Beneficio de viajes para empleados (Staff Travel benefit).....	17
7.5. Pension and Death in Service.....	17	7.5. Pensión y fallecimiento en servicio.....	17
8. Out of Base	19	8. Fuera de base	19
9. Annual Leave	21	9. Vacaciones anuales	21
9.1. Objectives	21	9.1. Objetivos.....	21
9.2. General Principles	21	9.2. Principios generales	21
9.3. Allocating Annual Leave	24	9.3. Asignación de las vacaciones anuales.....	24
9.4. Applications for Block leave (4 blocks of 5 days)	26	9.4. Solicitudes de vacaciones en bloque (4 bloques de 5 días).....	26
9.5. Applications for Ad-Hoc Leave (8 days).....	28	9.5. Solicitud de vacaciones ad hoc (8 días).....	28

9.6. Summary and Conclusion.....	30	9.6. Resumen y conclusiones	30
10. Ryanair Rostering Guidelines (Spanish Bases)	32	10. Normas de programación (rostering) de Ryanair	32
10.1. Roster Pattern	32	10.1. Patrón de programación.....	32
10.2. Rostering Arrangements.....	33	10.2. Normas de programación.....	33
10.3. Productivity and Exceptional Circumstances .	35	10.3. Productividad y circunstancias excepcionales....	35
10.4 Standby/Deadheads/Out of base/Day 5	5	10.4. Imaginarias / Vuelos de posicionamiento /	
lates.....	37	Fuera de la base / Turno de “lates” en la quinta jornada	
		37	
10.4.1 Standby.....	37	10.4.1. Imaginarias.....	37
10.4.2 Deadheads	37	10.4.2. Vuelos de posicionamiento (deadheads)	37
10.4.3. Day 5 arrangements:.....	38	10.4.3. Normas sobre el día 5.....	38
11. Base Transfer	39	11. Cambio de base	39
11.1. Objectives	39	11.1. Objetivos.....	39
11.2. General Principles	40	11.2. Principios generales	40
11.3. Spain Base Transfer Waiting Lists	41	11.3. Listas de espera de cambios de base en España	
		41
11.4. Spain Transfer Application Process.....	41	11.4. Proceso de solicitud de cambio de base en	
		España.....	41
11.5. Spain Transfer Offer Process	41	11.5. Proceso de oferta de cambio de base en España	
		41
11.6. Other considerations.....	43	11.6. Otras consideraciones	43
11.7. Spain Base Opening / Closure / Downsizing /		11.7. Apertura/cierre de bases en España/reducción	
Crewing Reductions	43	de personal.....	43
11.7.1. Base Openings.....	43	11.7.1. Apertura de base	43
11.7.2. Base Closure / Crewing Reduction.....	44	11.7.2. Cierre de la base/reducción de personal	
		44
11.7.3. Voluntary transfers.....	45	11.7.3. Traslados voluntarios.....	45
11.7.4. Compulsory Transfers	46	11.7.4. Traslados obligatorios	46
11.7.5. Dismissals	48	11.7.5. Despidos.....	48
11.7.6. Reopening of affected bases	48	11.7.6. Reapertura de bases afectadas.....	48
11.7.7. Temporary Base closures: (less than 12		11.7.7. Cierres temporales de bases (menos de 12	
months).....	48	meses) 48	
11.8. Direct Entry Pilot Recruitment (DEP).....	49	11.8. Contratación de Pilotos de Entrada Directa (DEP)	
		49
11.9. New Aircraft Types	49	11.9. Nuevos tipos de aviones.....	49
12. Command Upgrade	51	12. Acceso a comandatura	51
12.1. Route to Command	52	12.1. Ruta a la comandatura	52
12.2. Training Assessment	52	12.2. Evaluación de la formación	52
12.3. Coaching Flights.....	52	12.3. Vuelos de entrenamiento	52
12.4. Assessment flights	52	12.4. Vuelos de evaluación	52
12.5. Base Captain Recommendation	52	12.5. Recomendación del Comandante de Base	
		52
12.6. Command Upgrade Interview	52	12.6. Entrevista de acceso a comandatura	52
12.7. Basing	53	12.7. Base.....	53

12.8. Command Upgrade Training	53	12.8. Formación de acceso a la comandatura	53
12.9. Contract	53	12.9. Contrato	53
12.10. Command Appointment	53	12.10. Nombramiento de comandante.....	53
12.11. Transfers.....	53	12.11. Cambios de base	53
12.12. Command Upgrade Bonuses	54	12.12. Bonus de comandatura	54
12.13. Repayment of training costs.....	54	12.13. Reembolso de los gastos de formación..	54
12.14. Initial 100 Hours	54	12.14. 100 horas iniciales.....	54
12.15. Trial Period and Line check	54	12.15. Periodo de prueba y Chequeo en Línea (line check) 54	
13. Disciplinary procedure.....	55	13.Régimen disciplinario.....	55
13.1. Investigative Meetings	55	13.1. Reuniones de investigación.....	55
13.2. Disciplinary Outcome Meetings	56	13.2. Reuniones de resolución disciplinaria	56
13.3. Written Allegations	56	13.3. Alegaciones por escrito.....	56
13.4. Misconduct.....	57	13.4. Conducta indebida.....	57
13.5. Disciplinary Measures.....	62	13.5. Medidas disciplinarias.....	62
13.6. Repetition of Misconduct.....	63	13.6. Repetición de faltas	63
13.7. Statute of Limitations	63	13.7. Prescripción	63
13.8. Disciplinary Records	64	13.8. Registros disciplinarios	64
14 Labour and family life.....	65	14.Vida laboral y personal.....	65
14.1. Definitions.....	65	14.1. Definiciones	65
14.2. Probationary period.....	65	14.2. Periodo de prueba.....	65
14.3. Duty	65	14.3. Servicio	65
14.4. Paid Leave	66	14.4. Licencia retribuida	66
14.5. Voluntary Unpaid Leave (excedencia voluntaria)	66	14.5. Excedencia voluntaria	66
14.6. Forced unpaid leave of absence.....	68	14.6. Excedencia forzosa	68
14.7. Leave of absence to care for children and family members.....	69	14.7. Excedencia para el cuidado de familiares e hijos.....	69
14.8. Reduction of working hours/days for family reasons.....	71	14.8. Reducción de la jornada por motivos familiares.....	71
14.9. Special working hours –Pattern share, Earlies/lates on 5/4:.....	72	14.9. Jornadas especiales: distribución de patrón, earlies/lates en 5/4	72
14.10. Breastfeeding	73	14.10. Lactancia.....	73
14.11. Suspension of the contract due risk during pregnancy and breastfeeding	73	14.11. Suspensión del contrato debido al riesgo durante el embarazo y la lactancia.....	73
14.12. Maternity and paternity leave	74	14.12. Baja de maternidad o paternidad	74
14.13. Leave of absence due to illness or accident.....	76	14.13. Incapacidad temporal por enfermedad o accidente	76
14.14. Operational and temporary part-time work.....	77	14.14. Jornada parcial temporal por motivos operativos	77
14.14.1 Annual part-time	78	14.14.1 Jornada parcial anual	78
14.14.2 Special working hours –Pattern share, Earlies/lates on 5/4:.....	78	14.14.2 Horario de trabajo especial: distribución de patrón, earlies/lates en 5/4	78
14.14.3 Winter Job Share and its different modalities.....	79	14.14.3 Distribución de la jornada durante la temporada de invierno y sus modalidades	79

14.15 75% contracts.....	79	14.15 Contratos al 75 %.....	79
14.16 Full time vacancy system allocation:.....	80	14.16 Sistema de asignación de vacantes a jornada completa.....	80
14.17 Notice of voluntary resignation	80	14.17 Preaviso de baja voluntaria	80
15 Follow-up committees.....	82	15 Comisiones de seguimiento.....	82
15.1 Operational committee.....	82	15.1 Comisión operativa.....	82
15.2 Paritary committee: Joint Commission.....	82	15.2 Comisión Paritaria.....	82
16 Equality and non-discrimination	83	16 Igualdad y no discriminación	83
16.1 Principle of equality and non-discrimination.....	83	16.1 Principio de igualdad y no discriminación	83
16.2 Equality Plan.....	83	16.2 Plan de Igualdad	83
17. Procedure to resolve discrepancies in the non-application of working conditions.....	84	17 Procedimiento para resolver discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo	84
17.1 Principles for the non-application	84	17.1 Principios para la inaplicación.....	84
17.2 Procedure for the non-application	84	17.2 Procedimiento para la inaplicación.....	84
17.3 Dispute resolution.....	84	17.3 Resolución de conflictos	84
18 Industrial relations	85	18 Relaciones laborales.....	85
Appendix 1: Pay Scales for Captains	86	Anexo 1: Escalas salariales para comandantes	86
Appendix 2: Co-pilots Pay Scales.....	90	Anexo 2: Escalas salariales de copilotos	90
Appendix 3: Training Allowances.....	93	Anexo 3: Cantidades por formación.....	93

1. DEFINITIONS

- 1.1. **‘Pilots’** means directly employed Ryanair DAC pilots with a home base at any current or future Ryanair base in Spain
- 1.2. **‘Basic pay’** means gross basic salary which is specified as an annual amount and paid monthly in 12 equal installments.
- 1.3. **‘Sector pay’** means a productivity payment (including travel allowance) which is calculated per scheduled block hour flown (SBH) and is paid monthly in arrears.
- 1.4. **‘Captain’** (CPT) is a pilot who is appointed by the Ryanair Chief Pilot as a Commander and holds a Ryanair employment contract (incl. licence validation) for the role of Captain.
- 1.5. **‘First Officer’** (FO) is a pilot who has completed 1,500 or more Ryanair flying hours, reached the required standard of flying as determined by the Ryanair Training Department and met any service requirements to be appointed as an FO.
- 1.6. **‘Junior First Officer’** (JFO) is a pilot who has completed 500 or more Ryanair flying hours but less than 1,500 Ryanair flying hours, reached the required standard of flying as determined by the Ryanair Training Department and met any service requirements to be appointed as a JFO.
- 1.7. **‘Second Officer’** (SO) is a pilot who has completed less than 500 Ryanair flying hours, reached the required standard of flying as determined by the Ryanair Training Department and met any service requirements to be appointed as a SO.
- 1.8. **‘Working Day OFF’** (WOFF) is a day when a pilot commences a duty period operating commercial flights at the Company’s request on a rostered day off.

1. DEFINICIONES

- 1.1. **«Pilotos»** se referirá a los pilotos contratados directamente por Ryanair DAC cuya base de operaciones sea cualquiera de las bases presentes o futuras de Ryanair en España.
- 1.2. **«Salario base»** se referirá al salario base bruto que se especifica como un importe anual y se abona en doce pagas mensuales de idéntica cuantía.
- 1.3. **«Retribución por sectores»** se referirá a una remuneración por productividad (incluidas las dietas de viaje) que se calcula por bloque de hora de vuelo programada y volada (SBH) y se abona mensualmente a mes vencido.
- 1.4. **«Comandante»** (CPT) se referirá a un piloto designado como tal por el Jefe de Pilotos de Ryanair y que cuente con un contrato de trabajo con Ryanair (incluida la validación de su licencia) para el rol de Comandante.
- 1.5. **«Primer Oficial»** (FO) se referirá a un piloto que haya completado al menos 1.500 horas de vuelo con Ryanair, haya alcanzado el estándar de vuelo necesario que determine el Departamento de Formación de Ryanair y haya cumplido todos los requisitos de servicio para ser designado FO.
- 1.6. **«Primer Oficial Junior»** (JFO) se referirá a un piloto que haya completado al menos 500 horas de vuelo con Ryanair, pero menos de 1.500, haya alcanzado el estándar de vuelo necesario que determine el Departamento de Formación de Ryanair y haya cumplido todos los requisitos de servicio para ser designado JFO.
- 1.7. **«Segundo Oficial»** (SO) se referirá a un piloto que haya completado menos de 500 horas de vuelo con Ryanair, haya alcanzado el estándar de vuelo necesario que determine el Departamento de Formación de Ryanair y haya cumplido todos los requisitos de servicio para ser designado SO.
- 1.8. **«Trabajo en día libre»** (WOFF) se referirá a un día en que un piloto comienza un periodo de actividad operando vuelos comerciales a petición de la Compañía cuando tenía esa jornada programada como libre.
- 1.9. **«SBH»** u hora bloque programada se referirá a los bloques de horas de vuelo programadas y

1.9. 'SBH' – Means Scheduled Block Hours flown. This means the planned (scheduled) flight duration as set out in the Pilot's published roster and then actually flown by the pilot.

1.10. 'Management Pilot' means Base Captains, Base Type Rating Examiners and Base Type Rating Instructors (typically 1 per base).

1.11. 'Exclusivity': no pilot should carry out any other employment related with aviation without written authorization from the Company. Ryanair will consider any requests for Pilots to undertake additional work outside of Ryanair. Ryanair will not unreasonably refuse approvals for secondary employment subject to ensuring that this additional employment does not create any conflict of interest or affect the ability to operate to EASA FTLs for Ryanair.

1.12. 'Seasonal base': a base which typically only opens during a limited period of time each year, normally a IATA season, winter or summer.

1.13. 'SRCC' means SEPLA Ryanair Company Council (SEPLA union section in Ryanair)

voladas; es decir, la duración del vuelo prevista (programada) conforme se establece en la programación (*roster*) del piloto y que resulta luego efectivamente volada por este.

1.10. «Piloto de Management» hará referencia a los Comandantes Jefes de Base, a los Examinadores de Habilitación de Tipo de Base y los Instructores de Habilitación de Tipo de Base (normalmente, uno por base).

1.11. «Exclusividad»: ningún piloto podrá desempeñar ninguna otra actividad laboral relacionada con la aviación sin autorización por escrito de la Compañía. Ryanair valorará cualquier solicitud por parte de los pilotos para llevar a cabo trabajos adicionales fuera de Ryanair. Ryanair no rechazará de manera injustificada las autorizaciones de empleo secundario, siempre que se asegure que este empleo adicional no cree ningún conflicto de intereses ni afecte a la capacidad de operar con respecto a las limitaciones de tiempo de vuelo (FTL) de la EASA (Agencia Europea de Seguridad Aérea) para Ryanair.

1.12. «Base estacional» se referirá a una base que normalmente abra solo durante un período de tiempo limitado cada año, generalmente una temporada conforme al calendario de la IATA, ya sea la de invierno o la de verano.

1.13. «SRCC» se referirá a SEPLA Ryanair Company Council (Sección Sindical de SEPLA en Ryanair).

- 2.1. This agreement covers all Pilots (as defined in clause 1.1 excluding those specified in clause 2.4 below).
 - 2.2. This CLA covers all aircraft types / variants including the Boeing 737-800, MAX-200 and any other type or variant that may be introduced in the future.
 - 2.3. The functional scope of the collective agreement is limited to the air transport activity carried out by Ryanair DAC from Spanish bases.
 - 2.4. This CLA does not apply to Management Pilots / Base Captains who remain outside the scope of this agreement. However, the Management Pilots and Base Captains will be treated equally to other pilots for the purposes of any collective process under Spanish legislation (e.g. collective dismissals, relocations, etc.).
 - 2.5. The territorial scope of this agreement covers all Ryanair DAC aircraft bases in Spain and pilots on secondments outside Spain with a Spanish contract.
- 2.1. El presente Convenio aplica a todos los Pilotos (conforme a su definición en la cláusula 1.1, a excepción de aquellos indicados en la cláusula 2.4 más abajo).
 - 2.2. Asimismo, el presente Convenio aplica a todos los tipos / variantes de aeronave, incluidos el Boeing 737-800, MAX-200 y cualquier otro tipo o variante que pueda introducirse en el futuro.
 - 2.3. El ámbito de aplicación funcional del Convenio se limita a la actividad de transporte aéreo llevada a cabo por Ryanair DAC desde bases españolas.
 - 2.4. El presente Convenio no se aplica a los Pilotos de “Management” / Comandantes de Jefe Base, que quedan excluidos de su ámbito de aplicación. No obstante, los Pilotos de “Management” y los Comandantes Jefes de Base recibirán el mismo tratamiento que el resto de los pilotos a los efectos de cualquier proceso colectivo bajo la legislación española (por ejemplo, despidos colectivos, traslados, etc.).
 - 2.5. El ámbito territorial del presente Convenio incluye todas las bases de aeronaves de Ryanair DAC en España, así como pilotos en destacamentos fuera de España con un contrato español.

- 3.1. This agreement will come into force on the day of its signature in English and Spanish version (subject to Board approval and Ballot) and will be valid until March 31, 2027.
- 3.2. The parties agree to commence negotiations on a new agreement not later than 1 September 2026. Therefore, this CLA will be considered automatically denounced on 1 September 2026.
- 3.3. If any of the parties is called upon to negotiate the new CLA before that date, they undertake to negotiate within the deadlines set by law in order to reach a new collective agreement.
- 3.4. The content of this agreement will remain in force until it is replaced by another agreement signed by the same parties, with the exception of those parts in which a different expiry date is agreed (especially clause 10.1 regarding the roster).

- 3.1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma en su versión en inglés y en español (supeditado a la aprobación del "Board" y a votación), y permanecerá vigente hasta el 31 de marzo de 2027.
- 3.2. Las partes acuerdan comenzar las negociaciones de un nuevo convenio a más tardar el 1 de septiembre de 2026. Por tanto, el presente Convenio se considerará denunciado automáticamente el 1 de septiembre de 2026.
- 3.3. Si cualquiera de las partes es emplazada a negociar el nuevo convenio colectivo antes de dicha fecha, estas se comprometen a hacerlo dentro de los plazos previstos en la legislación a fin de alcanzar un nuevo convenio colectivo.
- 3.4. El contenido del presente Convenio permanecerá en vigor hasta que sea sustituido por otro convenio formalizado por las mismas partes, a excepción de aquellas disposiciones para las que se acuerde una fecha de vencimiento distinta (especialmente, la cláusula 10.1 relativa a la programación).

4. LEGISLATION AND JURISDICTION

- 4.1. The labor relations of the Pilots will be governed by Spanish legislation and will be subject to the jurisdiction and competence of the Spanish courts and tribunals.
- 4.2. This agreement has been originally drafted in English and the English version will also be taken into consideration when interpreting its content.

4. LEGISLACIÓN Y JURISDICCIÓN

- 4.1. Las relaciones laborales de los pilotos se regirán por el Derecho español y se someterán a la jurisdicción y competencia de los juzgados y tribunales españoles.
- 4.2. El presente Convenio se ha redactado originariamente en lengua inglesa, y dicha versión en inglés también se tendrá en cuenta a la hora de interpretar su contenido.

5. SALARY**5. SALARIO**

- 5.1.** The pay scales are the ones established in Appendix 1 for Captains and in Appendix 2 for Copilots. No pay increases/scale movements will apply beyond the term of the CLA unless a further CLA is agreed.
- 5.2.** The small number of Captains based in Spain on 29 Feb 2020 on higher “legacy” salaries will receive the basic salary and the adjusted sector pay (including per diems) plus an extra fixed monthly gross payment (“Legacy Payment”) to ensure that they suffer no reduction in annual gross earnings (based on 850 scheduled block hours p.a.)
- 5.3.** Existing Captains based in Spain on 1 Jun 2022 will transition onto the scale at the year indicated by their current base in Appendix 1. Thereafter Captains will transition through the scale moving up one year on 1 Apr annually.
- 5.4.** Scale Jumps – existing Captains (employed in Spain on 1 Apr 2023) with between 5 and 10 years’ experience as a Captain onboard Ryanair aircraft as of 1 Apr 2023 will progress one additional year on the pay scale attached on 1 April 2024 only.
- 5.5.** Scale Jumps – existing Captains (employed in Spain on 1 Apr 2023) with greater than 10 years’ experience as a Captain onboard Ryanair aircraft as of 1 Apr 2023 will progress two additional years on the pay scale attached on 1 April 2024 only.
- 5.6.** New entrant captains or command upgrade will get a 10% reduction equating to €13,800 which will be reduced from the basic salary during the first 12 months of joining/upgrading and a 5% reduction equating to €6,900 which will be reduced from the basic salary from 12 to 24 months of joining/upgrading. This applies to
- 5.1.** Las escalas salariales serán aquellas previstas en el Anexo 1, en el caso de los comandantes, y en el Anexo 2, en el caso de los copilotos. No se efectuarán incrementos salariales ni movimientos en las escalas salariales una vez superado el periodo de vigencia previsto del Convenio, salvo que se acuerde un nuevo convenio.
- 5.2.** El reducido número de comandantes con base en España a 29 de febrero de 2020 con salarios «legacy» más elevados recibirán el salario base y la retribución por sectores ajustada (incluidas las dietas), más un pago extra por un importe fijo mensual bruto («Pago Legacy»), a fin de garantizar que no sufren ninguna reducción de sus ingresos anuales brutos (basados en 850 horas de vuelo por año)
- 5.3.** Los Comandantes actuales con base en España a 1 de junio de 2022 se integrarán a la escala en el año indicado para su respectiva base actual en el Anexo 1. A partir de dicha fecha, los Comandantes avanzarán a través la escala ascendiendo un año el 1 de abril anualmente.
- 5.4.** Saltos de escala: los Comandantes actuales (empleados en España a 1 de abril de 2023) que tengan entre 5 y 10 años de experiencia como comandantes a bordo de aeronaves de Ryanair a fecha del 1 de abril de 2023 avanzarán un año adicional en la escala salarial adjunta únicamente el 1 abril de 2024.
- 5.5.** Saltos de escala: los Comandantes actuales (empleados en España a 1 de abril de 2023) que tengan más de 10 años de experiencia como comandantes a bordo de aeronaves de Ryanair a fecha del 1 de abril de 2023 avanzarán dos años adicionales en la escala salarial adjunta únicamente en 1 abril de 2024.
- 5.6.** Los Comandantes de nueva incorporación o que accedan a la comandatura, tendrán una reducción del 10 %, equivalente a 13.800 € sobre su salario base durante los primeros 12 meses desde su incorporación/promoción, así como una reducción del 5 % equivalente a 6.900 € sobre su salario base desde el mes 12 al

all new direct entry Captains and Pilots who complete their command upgrade either at a Spanish base or who transfer into a Spanish base within their first 2 years as a Captain. The second element of this reduction (€6,900 from 12 to 24 months) will not apply to any co-pilot based in Spain on 1 June 2022 who achieve promotion to Captain by 30 Jun 2023. Pilots on 75% contracts will get 75% of the above reduction.

- 5.7. Captains transferring into a Spanish base (from within Spain or from a Ryanair base in another country) will receive the salary applicable to their years of service in Appendix 1, provided this is not higher than the salary that would have applied had that pilot been based in the new Spanish base from 1 Jun 2022.
 - 5.8. In case a new base is opened or reopened in Spain, its level in the salary scales will be at least equivalent to the lowest base level on the scale.
 - 5.9. Existing training allowances will be maintained for the duration of the agreement as per the attached schedule at Appendix 3.
 - 5.10. Promotion of Junior First Officers (JFO) to First Officers (FO) will be made in the month following their achievement of the required 1,500 Ryanair flight hours.
 - 5.11. Promotion of Second Officers (SO) to Junior First Officers (JFO) will be made in the month following their achievement of the required 500 Ryanair flight hours.
 - 5.12. A new LTC training supplement will apply to all Spanish bases – Ryanair employed LTCs with a home base in Spain who complete in excess of 275 training sectors per year 1 Apr – 31 Mar will receive an additional €40 gross per training sector from sector 276 (up to a max of €3,000 gross. All LTCs who qualify for this payment
- 24 a partir de su incorporación/promoción. Esto es aplicable a todos los comandantes y pilotos de nueva entrada directa y pilotos que completen su acceso a comandatura en una base en España o que se trasladen a una base en España durante sus dos primeros años como comandantes. El segundo tramo de esta reducción (de 6.900 € entre los meses 12 y 24) no se aplicará a ningún copiloto con base en España a 1 de junio de 2022 que logre promocionar a comandante a más tardar el 30 de junio de 2023. Los pilotos con contratos al 75 % se les practicará el 75 % de la reducción antedicha.
 - 5.7. Los comandantes que se trasladen a una base en España (desde otra base en España o desde una base de Ryanair en otro país) percibirán el salario aplicable a sus años de servicio conforme al Anexo 1, siempre y cuando este no sea superior al salario que le habría correspondido si dicho piloto hubiese estado basado en la nueva base española a 1 de junio de 2022.
 - 5.8. Si se abre o reabre una nueva base en España, su nivel en las escalas salariales será al menos equivalente al de la base con el nivel más bajo de la escala.
 - 5.9. Las asignaciones de formación existentes se mantendrán durante el periodo de vigencia del Convenio, conforme a tabla del Anexo 3 adjunto al presente documento.
 - 5.10. El ascenso de Primeros Oficiales Junior (JFO) a Primeros Oficiales (FO) se llevará a cabo en el mes siguiente a su consecución de las 1.500 horas de vuelo de Ryanair requeridas.
 - 5.11. El ascenso de Segundos Oficiales (SO) a Primeros Oficiales Junior (JFO) se llevará a cabo en el mes siguiente a su consecución de las 500 horas de vuelo de Ryanair requeridas.
 - 5.12. Se aplicará un nuevo complemento por formación de LTC a todas las bases españolas: los LTC empleados por Ryanair con base de operaciones en España que completen más de 275 sectores de formación al año entre el 1 de abril y el 31 de marzo percibirán 40 € adicionales brutos por sector de formación a partir del sector 276 (con un máximo de 3.000 €

will be paid in May of each year for the previous year.

5.13. Historically pay at Ryanair Spanish bases varied depending on how long the base had been open, the geographical location of the base and historic collective agreements at individual bases. This agreement introduces a pay scale (appendix 1) at Spanish bases which allows for convergence (with the aim of a future harmonisation) to a point on the scale through annual scale moves.

5.14. Sector pay:

5.14.1. The Sector Pay is calculated on a rate per scheduled block hour (SBH) for revenue flights. The rate is specified in the relevant Appendixes (Appendix 1 for Captains and Appendix 2 for FO, SO and JFO).

5.14.2. The sector pay has two aims: (1) to compensate for travel expenses without overnight stay that pilots may incur during their duties, and (2) to complement pilot's fix salary elements with a variable allowance proportional to the flying hours

5.14.3. To clarify what part is aimed to compensate travel allowances and what part is variable remuneration, the following breakdown is applicable:

5.14.3.1. Travel allowances without overnight stay. The following amounts per flying days will be considered as travel allowances in accordance with the following table:

Travel within Spain	Viajes en España	€36.06
Travel abroad	Viajes al extranjero	€66.11

brutos). Todos los LTC que cumplan los requisitos para percibir este pago recibirán el importe correspondiente al año previo en el mes de mayo.

5.13. Históricamente, el salario en las bases españolas de Ryanair variaba en función de cuánto tiempo llevara abierta la base, su ubicación geográfica y los acuerdos colectivos previos de cada una. El presente Convenio introduce una escala salarial (anexo 1) en las bases españolas que permite la convergencia (con vistas a una futura armonización) en un punto de la escala mediante movimientos anuales.

5.14. Retribución por sectores:

5.14.1. La Retribución por Sectores se calcula sobre una tarifa por hora bloque programada (SBH) para vuelos comerciales. La tarifa se indica en los anexos correspondientes (Anexo 1 para los comandantes y Anexo 2 para los FO, SO y JFO).

5.14.2. La retribución por sectores tiene dos objetivos: (1) compensar los gastos de desplazamiento sin pernocta en que puedan incurrir los pilotos durante sus funciones, y (2) complementar los elementos salariales fijos de los pilotos con un complemento variable proporcional a las horas de vuelo.

5.14.3. Con el fin de aclarar qué parte está destinada a compensar las dietas y cuál corresponde a la remuneración variable, se aplica el siguiente desglose:

5.14.3.1. Dietas de viaje sin pernocta. Se considerarán dietas de viaje los siguientes importes por días de vuelo de acuerdo con la siguiente tabla:

5.14.3.2. Variable remuneration. The excess in the remuneration of the sector over the amounts previously recognized as exempt allowances shall be considered as variable remuneration for all purposes.

5.14.4. In case a pilot has to spend the night out of his/her home base, the daily overnight allowance will be paid separately, according to article 8. When doing the tax withholdings, the company shall consider the maximum Personal Income Tax (IRPF) tax exemptions in force (in the event of an update in that regulations, both parties commit to update this agreement), which currently are the ones shown in the following table:

Travel within Spain	Viajes en España	€ 53.34
Travel abroad	Viajes al extranjero	€ 91.35

5.14.5. Pilots will have access to the breakdown of national or international per diems, without overnight stay or with overnight stay, detailing the number of per diems, which will be provided and detailed on the payroll

5.14.3.2. Remuneración variable. El exceso de las retribuciones del sector sobre las cantidades anteriormente reconocidas como dietas exentas tendrá la consideración de retribución variable a todos los efectos.

5.14.4. En el caso de que un piloto tenga que pernoctar fuera de su base de operaciones, la cantidad diaria por pernocta se abonará por separado, de acuerdo con el artículo 8. Cuando se practiquen las retenciones fiscales, la Compañía deberá tener en cuenta las exenciones máximas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) vigentes (en caso de modificación de las disposiciones normativas aplicables en esta materia, las partes se comprometen a actualizar este Convenio), que actualmente son las que figuran en la siguiente tabla:

5.14.5. Los pilotos tendrán acceso al desglose de las dietas nacionales o internacionales, sin pernocta o con pernocta, detallando el número de dietas, que se facilitarán y detallarán en la nómina.

6. OTHER PAYMENTS
6. OTROS PAGOS

Below are other pay elements that pilots may receive for their duties

A continuación, se indican otros elementos salariales que los pilotos pueden percibir por el desempeño de sus funciones.

6.1. Working Day OFF payment (WOFF)

Working day off (WOFF) – The below payments (plus the appropriate SBH), will apply to directly employed Ryanair Pilots with a Spanish home base for working on a rostered off day at the request of Ryanair operations. The payment for working day off will not apply unless a Pilot is contacted to work a duty commencing on a rostered day off by Ryanair Operations. It also will not apply to swaps or non-flying duties.

6.1. Pago por trabajo en día libre (WOFF)

Trabajo en día libre (WOFF): los pagos que se indican a continuación (junto con el pertinente SBH) se aplicarán a los pilotos de Ryanair contratados directamente y que tengan su base de operaciones en España, en el caso de que trabajen en un día programado como libre cuando así se lo solicite Operaciones de Ryanair (Ryanair Operations). El pago correspondiente al trabajo en día libre no se devengará salvo que “Ryanair Operations” contacte con el piloto para trabajar en un periodo de actividad que comience dentro de un día programado como libre. Tampoco será de aplicación en caso de swaps o para la realización de funciones que no sean de vuelo.

Rates	Tarifas	CPT	FO/JFO	SO
WOFF 2022/2023	WOFF 2022/2023	€600	€300	€150
WOFF from Apr 2024	WOFF a partir de abril de 2024	€625	€315	€160

6.2. Special Ground Duties

Special Ground Duty (Daily Gross Rate) full day rostered Office based Duties as assigned by the Company

6.2. Tareas (Duties) especiales en tierra

Actividades especiales en tierra (tarifa diaria bruta) para tareas de oficina programadas para una jornada completa, según lo asigne la Compañía

All Bases Amount	Todas las bases Importe	CPT	FO
		€ 290	€ 125

6.3. Functional checking

Any pilot who completes a “functional checking” duty as assigned by the Chief Pilots Office will receive a daily sector pay rate of €562 gross.

6.3. Functional checking

Cualquier piloto que complete un periodo de actividad de «functional checking» asignado por la Oficina del Jefe de Pilotos recibirá un pago diario sectorial de 562 € brutos.

6.4. Annual Leave Payment

Pilots will be paid their fixed pay during any period of annual leave as well as a daily annual leave productivity payment as follows: Captains receive a daily gross rate of €150 per annual leave day, FO and JFO are entitled to receive a daily gross rate of €150 per annual leave day and SO will receive a daily gross rate of €60 per annual leave day.

6.4. Pago de vacaciones anuales

Los pilotos percibirán su salario fijo durante cualquier periodo de vacaciones anuales, así como una paga diaria por productividad durante las vacaciones anuales como sigue: Los comandantes perciben una cantidad diaria bruta de 150 € por cada día de vacaciones anuales; los FO y JFO tienen derecho a percibir una cantidad diaria bruta de 150 € por cada día de vacaciones anuales, y los SO percibirán una cantidad diaria bruta de 60 € por cada día de vacaciones anuales.

All Bases Amount	Todas las bases Importe	CPT	FO/JFO	SO
		€ 150	€ 150	€ 60

7. OTHER BENEFITS
7. OTROS BENEFICIOS

Where applicable, Information on these benefits will be uploaded with other documents which are relevant to Spanish Pilots in a Spanish Folder (e.g. collective agreements reached applicable to Spanish pilots, Spanish pension scheme document etc.)

Cuando corresponda, la información sobre estos beneficios se publicará con otros documentos relevantes para los a los pilotos españoles (por ejemplo, los convenios colectivos aplicables a los pilotos españoles, el documento sobre los planes de pensiones españoles, etc.) en un apartado para España.

7.1. Pilot Allowance

Ryanair will continue to pay the existing pilot annual allowance to all directly employed Spanish based pilots (€6,000 p.a. Captains / €5,500 p.a. First Officers) allocated as follows:

7.1. Asignación para el piloto

Ryanair continuará abonando las asignaciones anuales existentes para pilotos a todos los pilotos contratados directamente con base en España (6.000 € anuales a los comandantes; 5.500 € anuales a los primeros oficiales), atendiendo a los siguientes importes:

Table of Pilot Allowances Tabla de asignaciones para pilotos			
		CPT	FO
Loss of Licence	Pérdida de licencia	€2,000	€1,750
Health Insurance	Seguro de salud	€1,500	€1,250
Sim Allowance	Asignación de Simulador	€700	€700
Car Parking	Aparcamiento	€500	€500
Medical	Certificado médico	€500	€500
Uniform/ID	Uniforme / ID	€500	€500
Phone	Teléfono	€300	€300
Total	Total	€6,000	€5,500

7.2. Sim allowance

SIM allowance is part of the pilot allowance and is aimed to compensate the expenses of the pilots when they have to complete simulator sessions, which normally requires moving from their home base.

As the aim of the SIM allowance is to cover travel expenses, the following will apply:

- The Company will identify all the days in the month in which the pilot has completed a SIM session or deadheading to a SIM session

7.2. Asignación por simulador

La asignación por simulador forma parte de las prestaciones para pilotos y su objetivo es compensar los gastos en que incurran los pilotos cuando tengan que completar sesiones de simulación, lo que normalmente exige que se desplacen de su base de operaciones.

El objetivo de la asignación por simulador es cubrir los gastos de desplazamiento, de modo que se aplicarán las siguientes condiciones:

- La Compañía identificará todos los días del mes en que el piloto haya completado una sesión de simulador o un vuelo de posicionamiento (deadhead) para asistir a una sesión de simulación.

- All those days will trigger the payment of a per diem up to the maximum tax exempt under Spanish Tax Law.
- This per diem will be deducted from the Pilot Allowance of the month.
- The overnighing during SIM sessions is compensated through this mechanism and therefore does not give any entitlement to any additional pay including the one established in clause 8.8.

- Todos esos días devengarán el pago de dietas hasta el máximo permitido exento de impuestos de conformidad con la legislación tributaria española.
- Dichas dietas se deducirán de la asignación mensual del piloto (Pilot Allowance).
- La pernocta durante las sesiones de simulador se compensa a través de este mecanismo y, por tanto, no genera ningún derecho a ningún pago adicional, incluido el previsto en la cláusula 8.8.

7.3. Sick leave scheme

7.3.1. Under Spanish Law, sick leave benefit is calculated in two ways:

7.3.1.1. For work accidents, it is calculated as 75% of the previous month Social Security basis, paid from the first day after the accident.

7.3.1.2. For common sickness – not work accidents – it is calculated on 60% of the previous month Social Security contribution basis from day 4 to day 20 and on 75% from day 21 onwards. The days 1 to 3 of sick leave are not covered by this benefit and they are therefore unpaid under the Spanish system.

7.3.2. As an improvement to this legal benefit, which will deliver income to the pilots during the first days of sick leave, the company will pay a sick leave supplement to ensure earnings of 100% of the daily basic salary of the previous month during the days 1 to 3 of sick leave (whether certified sickness or a work accident) subject to the following:

7.3. Régimen de baja por incapacidad temporal

7.3.1. De conformidad con la legislación española, la prestación de incapacidad temporal se calcula de dos maneras:

7.3.1.1. En el caso de accidente de trabajo, se calcula el 75 % de la base reguladora de la cotización a la Seguridad Social del mes anterior y se abona desde el día siguiente al accidente.

7.3.1.2. En el caso de enfermedad común (es decir, no un accidente de trabajo), se calcula al 60 % de la base reguladora de la cotización a la Seguridad Social del mes anterior entre los días 4 y 20 de la incapacidad, y pasa a ser del 75 % a partir del día 21. Los días 1 a 3 de la baja por incapacidad temporal no están cubiertos por esta prestación y, por tanto, no son pagados de conformidad con el sistema español.

7.3.2. Como mejora a esta prestación legal, a fin de abonar una retribución a los pilotos durante los primeros días de la incapacidad temporal, la Compañía pagará un complemento a la prestación por incapacidad temporal para garantizar el 100 % del salario base diario del mes anterior durante los días 1 a 3 de la incapacidad temporal (ya se trate de una enfermedad certificada o un accidente de trabajo), atendiendo a las siguientes condiciones:

- The sick leave is duly certified (with a parte de baja) and classified as common contingencies or work accident.
- This will only be applicable for the first two sick leave periods in the calendar year.
- The payment will be done in the payslip of the month after the start of the sick leave. The roster code change to C/SICK on IDP will act as confirmation for the Pilot that the company has received the medical certificate.

7.3.3. From the fourth day onwards, the pilot shall be entitled to the corresponding Social Security benefits, without receiving any supplement from the company. The company shall deduct the calendar days corresponding to the period of temporary incapacity except for the first three days under the terms set out in this sick leave scheme, using the following formula: (Annual fixed gross salary elements /365)

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

7.3.3. A partir del cuarto día, el piloto tendrá derecho a percibir las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social, dejando de percibir complemento alguno de la Compañía. Esta última deducirá los días naturales correspondientes al periodo de incapacidad temporal, a excepción de los tres primeros días conforme a lo previsto en este régimen de baja por incapacidad temporal, utilizando la siguiente fórmula: (elementos salariales fijos anuales brutos / 365)

7.4. Staff Travel Benefit

Details of the discretionary staff travel scheme will be made available to pilots.

7.4. Beneficio de viajes para empleados (Staff Travel benefit)

Se facilitarán a los pilotos los detalles de la política de “staff travel” discrecional.

7.5. Pension and Death in Service

7.5.1. Continuation of existing voluntary matching pension contributions; total Captain annual pension contribution up to € 16k p.a. (€8k Ryanair / €8k Captain), total First Officer pension up to €6k p.a. (€3k Ryanair / €3k First Officer).

- Details of the pension scheme through flex plan will be available to the pilots electronically.
- This contribution scheme will be available for all Captains and First

7.5. Pensión y fallecimiento en servicio

7.5.1. Continuación de las contribuciones equivalentes a planes de pensiones voluntarias existentes; contribución total anual a planes de pensiones de comandante de hasta 16.000 € al año (8.000 € Ryanair / 8.000 € comandante); contribución total a planes de pensiones para primer oficial de hasta 6.000 € al año (3.000 € Ryanair / 3.000 € primer oficial).

- Los detalles del régimen de pensiones en el marco del Flex Plan se facilitarán a los pilotos por vía electrónica.
- Este régimen de contribuciones se pondrá a disposición de todos los

Officers based in Spain eligible under the terms of the product.

- The company shall establish a method to provide information on how to join the contribution scheme to those pilots who request such information.

7.5.2. Ryanair will include the Pilots in a 'death in service benefit' insurance scheme with cover for twice annual basic salary on death during employment with Ryanair.

comandantes y primeros oficiales con base en España que reúnan los requisitos previstos en las condiciones del producto.

- La Compañía establecerá un método para facilitar información sobre cómo adherirse al régimen de contribuciones a aquellos pilotos que lo soliciten.

7.5.2. Ryanair incluirá a los pilotos en plan de seguros de "prestaciones por fallecimiento en servicio" con una cobertura de dos veces el salario base anual en caso de fallecimiento durante la relación laboral con Ryanair.

8. OUT OF BASE**8. FUERA DE BASE**

- 8.1 When a Pilot is required to be out of base overnight, Ryanair ops will book suitable hotel accommodation and communicate the hotel and known transport details to the Pilots as soon as possible. The company will prioritise hotels on the airport grounds or with shuttle/transfer services to the airport (including where available authorising hotels to charge airport transfer costs).

In circumstances where shuttle service/transfer service is not available or other unforeseen situations, Pilots can claim the appropriate bus/taxi expenses via webexpenses platform.

Ryanair and SEPLA will conduct a regularly review (initially quarterly) including any report from pilots on the quality standards of suitable accommodation and transportation, e. g: When shuttle services or charge authorisation to the hotels is not available.

- 8.2 When the company arranges an OOB in Morocco or Jordan, transport to the Hotel/Airport will be arranged and prebooked by Ryanair.
- 8.3 If the required hotel booking has not been made prior to the deadhead or scheduled flight, Ryanair operations will notify the Pilot of the reservation status when they land.
- 8.4 Where a pilot arrives to an OOB duty and believes that the hotel (including services) is not to a suitable standard as set out in the Ryanair OPS manual, he/she should inform the company immediately, and Ryanair will make best efforts to secure alternative accommodation. Ryanair will review any reports of unsuitable accommodation and determine if the accommodation is suitable for future use.

- 8.1 Cuando un piloto tenga que pernoctar fuera de base, “Ryanair Operations” reservará un alojamiento hotelero adecuado y comunicará lo antes posible a los Pilotos los datos conocidos sobre el alojamiento y el transporte correspondiente. La Compañía dará prioridad a los hoteles ubicados en la zona del aeropuerto o que dispongan de servicios de lanzadera o traslado directo al aeropuerto (autorizando, cuando sea posible, a los hoteles a repercutir los gastos por traslado al aeropuerto).

En situaciones en las que no estén disponibles servicios de lanzadera o de traslado al aeropuerto, u otras circunstancias imprevistas, los Pilotos podrán reclamar los gastos correspondientes de autobús o taxi a través de la plataforma “Webexpenses”.

Ryanair y SEPLA llevarán a cabo una revisión periódica (inicialmente trimestral) incluyendo cualquier informe que los pilotos remitan acerca de los estándares de calidad de los alojamientos adecuados y medios de transporte, por ejemplo cuando los servicios de lanzadera o la autorización de gastos a los hoteles no esté disponible.

- 8.2 Cuando la Compañía organice “Fuera de Base” (Out of Base –OOB–) en Marruecos o Jordania, Ryanair organizará y reservará con antelación el transporte al hotel/aeropuerto.
- 8.3 Si la reserva de hotel necesaria no se ha realizado antes del vuelo de posicionamiento (*deadhead*) o vuelo programado correspondiente, “Ryanair Operations” informará al piloto del estado de la reserva cuando aterrice.
- 8.4 Cuando un piloto llegue a un servicio de OOB y considere que el hotel (incluidos los servicios) no son adecuados a lo previsto en el Ops Manual de Ryanair, él/ella debe informar de inmediato a la Compañía, y esta hará todo lo posible por procurarle un alojamiento alternativo. Ryanair revisará todas las comunicaciones acerca de alojamientos inadecuados y determinará si estos podrán utilizarse de nuevo en el futuro.

- 8.5 Early hotel check in / late check out will be reviewed by the Flight Operations manager for pilots out of base if requested.
- 8.6 Rostered ground positioning (airport to airport).
- 8.6.1. Pilots who wish to position with their own car can claim vouched expenses via the webexpenses app at a rate of €0.40c per kilometre from their home base airport to the destination airport as rostered.
- 8.6.2. Pilots that do not wish to position with their own car can contact the Rostering department via Query to request Company car hire (with insurance cover included), Ryanair will issue a memo regarding arrangements/deadlines for requesting car hire.
- 8.6.3. Agreed vouched tolls and parking expenses can also be claimed via the webexpenses app.
- 8.7 Ryanair will publish a list of monthly cut off dates for expenses to be submitted in order to be processed in time for the following month's payroll.
- 8.8 The additional payment per overnight stay out of base will be €75 (net at Spanish tax rates).
- 8.5 Los “*early check-in*” y “*late check-out*” en el hotel serán revisadas por la persona responsable de Operaciones de Vuelo para los pilotos fuera de la base, previa solicitud.
- 8.6 Posicionamiento en tierra programado (de aeropuerto a aeropuerto).
- 8.6.1. Los pilotos que deseen posicionarse con su propio vehículo pueden reclamar los gastos justificados a través de la aplicación de “Webexpenses” por una tarifa de 0,40 € por kilómetro desde su aeropuerto base de operaciones al aeropuerto de destino según lo programado.
- 8.6.2. Los pilotos que no deseen posicionarse con vehículo propio pueden contactar con el Departamento de Programación (Rostering department) a través de “Query” para solicitar un coche de alquiler de la Compañía (con cobertura de seguro incluido). Ryanair emitirá un memorándum indicando los detalles organizativos o los plazos para solicitar coche de alquiler.
- 8.6.3. Los gastos acordados y justificados de peajes y aparcamiento también pueden reclamarse a través de la aplicación “Webexpenses”
- 8.7 Ryanair publicará una lista de fechas límite mensuales para los gastos que haya que remitir con el fin de tramitarlos a tiempo para su inclusión en la nómina del mes siguiente.
- 8.8 El pago adicional por pernocta fuera de la base será de 75 € (netos conforme a los tipos tributarios en España).

9. ANNUAL LEAVE**9. VACACIONES ANUALES****9.1. Objectives**

To deliver an annual leave system which:

- 9.1.1. Ensures fairness and transparency when allocating annual leave, especially during peak periods when little annual leave is available.
- 9.1.2. Provides a simple application process that is easy for pilots to understand and for the company to administer.
- 9.1.3. Recognizes pilots' desire to have leave accommodated at peak periods and tries to facilitate Spanish pilots' personal preferences.
- 9.1.4. Maintains productivity, i.e. no reduction in days available for flying and no requirement to increase crewing levels.
- 9.1.5. Protects the operation to ensure sufficient pilots are available to operate the full flying and training programmed in each base.
- 9.1.6. Ensures that annual leave applications are made and processed well in advance to prevent any risk to the operation from annual leave accumulating.
- 9.1.7. Maintains open, clear and rapid communications with pilots to assist pilots with planning their leave.

9.2. General Principles

- 9.2.1 Ryanair DAC directly employed pilots receive at least 30 calendar days annual leave. Under this agreement, this will be delivered through 29 working days annual leave available to Pilots which fully accounts for the Spanish statutory requirement.

9.1. Objetivos

Proporcionar un sistema de vacaciones anuales que cumpla estos requisitos:

- 9.1.1. Garantizar la justicia y la transparencia a la hora de asignar las vacaciones anuales, especialmente durante periodos de mayor actividad en los que haya pocas vacaciones disponibles.
- 9.1.2. Proporcionar un proceso de solicitud simple, sencillo de entender para los pilotos y fácil de administrar para la empresa.
- 9.1.3. Reconocer el deseo de los pilotos de disfrutar de vacaciones también durante los periodos de mayor actividad, y tratar de atender a las preferencias personales de los pilotos españoles.
- 9.1.4. Mantener la productividad, es decir, evitar que se reduzcan los días disponibles para volar y que no haya necesidad de aumentar los niveles de dotación de tripulación.
- 9.1.5. Proteger las operaciones para garantizar que hay suficientes pilotos disponibles para operar en su totalidad los vuelos y formaciones programados para cada base.
- 9.1.6. Garantizar que las solicitudes de vacaciones anuales se cursen y tramiten con la suficiente antelación para evitar riesgos operativos derivados de la acumulación de vacaciones anuales.
- 9.1.7. Mantener una comunicación abierta, clara y ágil con los pilotos para brindarles la asistencia que precisen a la hora de planificar sus vacaciones.

9.2. Principios generales

- 9.2.1 Los pilotos contratados directamente por Ryanair DAC reciben al menos a 30 días naturales de vacaciones anuales. De conformidad con este Convenio, los pilotos disfrutarán de este derecho en 29 días laborables al año, cumpliendo

- 9.2.2 For ease of processing and to assist pilots with planning, annual leave will be split into two types, blocks of 5 days ("block leave") and single leave days ("ad-hoc leave").
- 9.2.3 Block leave will consist of 4 blocks of 5 days (20 days in total).
- 9.2.4 Ad -hoc leave will consist of: (9 days in total).
- 9.2.4.1 8 days ad-hoc leave to be applied for (of which 2 days will be "priority days"). The change from the current month off system causes a loss of productivity for the Company of 3 days which the Company will absorb following negotiations with SEPLA and the SRCC.
- 9.2.4.2 One day of ad-hoc leave will be allocated on Christmas day if it is a non-operational day.
- 9.2.5 With a view to accommodating as many pilots' annual leave preferences as possible, Pilots within a base may be required to temporarily switch from early to late (duties (or vice versa) to ensure sufficient operational coverage is available to accommodate colleagues' leave. At all times such switches will be temporary, FTL compliant and only for the purpose of accommodating annual leave.
- 9.2.6 The company will allow for wedding priority where leave will be allocated for their own wedding and with priority over all other annual leave not already allocated in the base. Pilots must provide 6 months' notice to apply for wedding leave which will be 15 calendar days as per Spanish law. Of the 15 calendar days allocated for wedding leave, 7 days are

plenamente con el requisito legal al respecto en España.

- 9.2.2 Para facilitar la asignación y ayudar a los pilotos a planificarlas, las vacaciones anuales se dividirán en dos tipos: bloques de 5 días («vacaciones en bloque») y días libres («vacaciones *ad hoc*»).
- 9.2.3 Las vacaciones en bloque consistirán en 4 bloques de 5 días (20 días en total).
- 9.2.4 Las vacaciones *ad hoc* consistirán en: (9 días en total).
- 9.2.4.1 De ellos, 8 de los días de vacaciones *ad hoc* deben solicitarse (de los cuales, 2 se considerarán «días prioritarios»). El cambio con respecto al sistema actual de un mes de vacaciones genera una pérdida de productividad para la Compañía de 3 días, que la Compañía absorberá tras la negociación con el SEPLA y el SRCC.
- 9.2.4.2 Se asignará 1 día de vacaciones *ad hoc* al Día de Navidad si es un día sin operativa.
- 9.2.5 Con vistas a atender las preferencias de vacaciones de cuantos pilotos sea posible, los pilotos de una base podrán ser requeridos para cambiar temporalmente de actividad de *earlies* a *lates*, o viceversa, a fin de garantizar una cobertura operativa suficiente para acomodar las vacaciones del resto de compañeros. En todo caso, dichos cambios serán temporales, cumplirán las FTL y se llevarán a cabo únicamente con el objetivo de acomodar las vacaciones anuales.
- 9.2.6 La Compañía permitirá que se dé prioridad a las bodas, cuando la solicitud de permisos sea para la celebración de la boda propia, que tendrá prioridad sobre cualesquiera otras vacaciones anuales que todavía no se hayan asignado en la base. Los pilotos deben solicitar el permiso de matrimonio con 6 meses de antelación, que será de 15 días naturales de

working days and to take account for this, the 8 ad hoc leave days available to the pilot that leave year will be reduced to 1, which fully accounts for the Spanish statutory requirement to deliver 30 calendar days of annual leave plus 15 days wedding leave in the year of the wedding.

9.2.7 Pilots working part-time or job share rosters (50%) will receive the same annual leave entitlement of 29 working days processed as follows: 1 day assigned on Christmas day, 14 days available for application through the normal leave system, 14 days assigned on non-flying days. Payment for these annual leave days will be at half the applicable rate for full time pilots of the same rank at the same base. The number of days which can be applied for through the normal leave system and the payment rate will be adjusted proportionally for any part time arrangements different to 50%.

9.2.8 Pilots on reduction of working hours/days for family reasons rosters (66,66%) will receive the same annual leave entitlement of 29 working days processed as follows: 1 day assigned on Christmas day, 18 days available for application through the normal leave system and 10 days assigned on non-flying days. Payment for these annual leave days will be at 66,66% the applicable rate for full time pilots of the same rank at the same base.

9.2.9 Pilots working a 75% seasonal contract will be entitled to 22 days annual leave with 1 block (5 days) taken in the period 15 Feb

conformidad con la legislación española. De los 15 días asignados por el permiso de matrimonio, 7 días serán laborables, de modo que al tener esto en cuenta, los 8 días de vacaciones *ad hoc* del piloto ese año se reducirán a 1, cumpliendo plenamente con los requisitos de las disposiciones legales aplicables en España de disfrutar de 30 días naturales de vacaciones al año, más 15 días de permiso por matrimonio durante el mismo año de la boda.

9.2.7 Los pilotos que trabajen a tiempo parcial o en régimen de trabajo compartido (50 %) tendrán el mismo derecho a vacaciones de 29 días laborables, atendiendo a estas condiciones: 1 día asignado al Día de Navidad; 14 días de libre disposición que se solicitarán a través del cauce habitual; 14 días asignados en días sin vuelo. El pago correspondiente a estos días de vacaciones anuales será la mitad de la tarifa aplicable a los pilotos a tiempo completo de la misma categoría y en la misma base. El número de días que pueden solicitarse a través del sistema de vacaciones habitual y la tarifa de pago se ajustarán proporcionalmente en caso de que la parcialidad sea diferente del 50 %.

9.2.8 Los pilotos que tengan jornada reducida por motivos familiares (66,66 %) tendrán el mismo derecho a vacaciones de 29 días laborables, atendiendo a estas condiciones: 1 día asignado al Día de Navidad; 18 días de libre disposición que se solicitarán a través del cauce habitual; y 10 días asignados en días sin vuelo. El pago correspondiente a estos días de vacaciones anuales será del 66,66 % de la tarifa aplicable a los pilotos a tiempo completo de la misma categoría y en la misma base.

9.2.9 Los pilotos que trabajan con un contrato estacional al 75 % tendrán derecho a 22 días de vacaciones al año, con 1 bloque

- 15 Mar annually and 1 block (5 days) to be taken in the period 15 Oct - 15 Nov annually. The remaining 11 days can be applied for as ad hoc leave or extra block and 6 ad hoc days

(5 días) a disfrutar en el periodo comprendido entre el 15 de febrero y el 15 de marzo de cada año, y 1 bloque (5 días) a disfrutar en el periodo comprendido entre el 15 de octubre y el 15 de noviembre de cada año. Los 11 días restantes pueden solicitarse como vacaciones *ad hoc* o como 1 bloque adicional y 6 días de vacaciones *ad hoc*.

9.3. Allocating Annual Leave

- 9.3.1 To ensure a fair distribution of leave, existing pilots will be sorted into a list by rank (Captain/ Co-pilot) as leave must be balanced by rank and then by date of entry.
- 9.3.2 For the purpose of this annual leave system, date-of-entry will be defined as first day of ground school in Ryanair. Nothing in this agreement will alter the contractual employment start date of any individual pilot.
- 9.3.3 This list by rank will be divided into three groups; A, B and C with the most senior pilot assigned to A, the second most senior to B, third to C, fourth to A, fifth to B, sixth to C and so on. Ryanair will communicate the list to Spanish pilots annually and at any time, any pilot can post a query to rostering to have their priority group (A, B or C) and position within that group confirmed to them. The following order of priority will then apply for assessing leave applications:

9.3. Asignación de las vacaciones anuales

- 9.3.1 Para garantizar una distribución justa de las vacaciones, los pilotos existentes se ordenarán en una lista por rango (comandante / copiloto), ya que las vacaciones deben estar equilibradas por rangos, y luego por fecha de entrada.
- 9.3.2 A los efectos de este sistema de vacaciones anuales, la fecha de entrada será el primer día de formación en tierra (ground school) en Ryanair. Ninguna de las disposiciones de este Convenio podrá modificar la fecha de comienzo de la relación contractual de ningún piloto.
- 9.3.3 Esta lista organizada por rango se dividirá en tres grupos: A, B y C. Al piloto con más antigüedad se le asignará la A; al segundo, la B; al tercero, la C; al cuarto, la A; al quinto, la B; al sexto, la C, y así sucesivamente. Ryanair comunicará la lista a los pilotos españoles cada año y, en cualquier momento, cualquier piloto podrá remitir una consulta al Departamento de Programación para conocer su grupo de prioridad (A, B o C) y su posición dentro del grupo que se le confirme. Se aplicará el siguiente orden de prioridad a los efectos de valorar las solicitudes de vacaciones:

Table 1: Order of Priority for Assessing Leave Applications

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

Year Año	Order of Priority for block leave Orden de prioridad para vacaciones en bloque	Order of Priority for Ad-hoc leave Orden de prioridad para vacaciones <i>ad hoc</i>
2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Group/Grupo C 2. Group/Grupo A 3. Group/Grupo B 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Group/Grupo B 2. Group/Grupo A 3. Group/Grupo C
2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Group/Grupo A 2. Group/Grupo B 3. Group/Grupo C 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Group/Grupo C 2. Group/Grupo B 3. Group/Grupo A
2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Group/Grupo B 2. Group/Grupo C 3. Group/Grupo A 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Group/Grupo A 2. Group/Grupo C 3. Group/Grupo B
2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Group/Grupo C 2. Group/Grupo A 3. Group/Grupo B 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Group/Grupo B 2. Group/Grupo A 3. Group/Grupo C

9.3.4 During this leave cycle pilots will not move between groups, i.e. the group allocated to an individual pilot will not change (unless the pilot changes rank).

9.3.4 Durante este ciclo de vacaciones, los pilotos no cambiarán de grupo; es decir, el grupo que se le asigne a un piloto no se modificará (salvo que el piloto cambie de rango).

9.3.5 When allocating annual leave the company will review leave applications in the order of priority set out above with pilots within a group ordered by seniority (date of entry). At all times the availability of annual leave will depend on the company's operational requirements which may vary from winter to summer seasons depending on aircraft allocations.

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

9.3.6 New pilots joining Ryanair (or promotions from their start date at the new rank) will be allocated to one of the groups (A, B or C) by Ryanair crew planning with the aim of maintaining a balance in the three groups. Promoted pilots will maintain their seniority based on date-of-entry. Depending on when they join through the year, new joiners and promotions may

9.3.6 Los nuevos pilotos que se incorporen a Ryanair (o las promociones, desde su fecha de inicio en el nuevo rango) serán asignados a uno de los grupos (A, B o C) por Planificación de Tripulaciones de Ryanair (*Ryanair Crew Planning*) con el objetivo de mantener un equilibrio en los tres grupos. Los pilotos ascendidos conservarán su antigüedad en función de

have leave allocated, including during or after training, to ensure they receive their statutory entitlement.

9.3.7 Depending on the training resources available in a particular base, and the plan need programmed off training, it may be necessary to deviate from these priority groups for training pilots to ensure adequate training resources are available

9.3.8 Pilots returning from a period of extended leave e.g. maternity or paternity leave will have any accrued annual leave allocated at the end of their extended leave or as required subject to the operational needs of the company

su fecha de entrada. En función del momento del año en que se incorporen, es posible que se asignen vacaciones a las nuevas incorporaciones y los ascensos, también durante la fase de formación o con posterioridad a esta, a fin de garantizar que disfrutan de su derecho legal.

9.3.7 Dependiendo de los recursos de formación disponibles en una base en concreto, y de las necesidades de formación programadas, es posible que haga falta desviarse de estos grupos de prioridad con los pilotos en formación para garantizar que hay recursos de formación adecuados

9.3.8 Cuando los pilotos se reincorporen de un periodo de baja prolongado, por ejemplo, tras una baja por maternidad o paternidad, se les asignarán las vacaciones anuales que tuvieran acumuladas al final de su periodo de baja prolongada o según lo requieran las necesidades operativas de la Compañía.

9.4. Applications for Block leave (4 blocks of 5 days)

9.4.1 Block leave applications will be run in two application window phases (Phase 1 and Phase 2) to allow pilots whose requested leave cannot be allocated in Phase 1 to apply for alternative dates.

9.4.2 Block leave application window Phase 1 for the following calendar year will open 15th Aug and close 15th Sep annually. All applications will be processed and responded to by 15th Oct.

9.4.3 Block leave application window Phase 2 will open 16th Oct and close 31st Oct annually. All applications will be processed and responded to by 30 th Nov.

9.4. Solicitudes de vacaciones en bloque (4 bloques de 5 días)

9.4.1 Las solicitudes de vacaciones en bloque se cursarán en dos fases de ventana de solicitud (Fase 1 y Fase 2) para permitir que los pilotos cuyas vacaciones no se hayan podido conceder en la Fase 1 puedan solicitar unas fechas alternativas.

9.4.2 La ventana para solicitar vacaciones en bloque en la Fase 1 para el año natural siguiente se abrirá el 15 de agosto y cerrará al 15 de septiembre de cada año. Todas las solicitudes se tramitarán y atenderán a más tardar el 15 de octubre.

9.4.3 La ventana para solicitar vacaciones en bloque en la Fase 2 se abrirá el 16 de octubre y cerrará el 31 de octubre de cada año. Todas las solicitudes se tramitarán y responderán a más tardar el 30 de noviembre.

- 9.4.4 A block consists of 5 consecutive working days, in between 2 blocks of off days.
- 9.4.5 Pilots must apply for a minimum of 2 blocks (which can be consecutive) in the winter schedule (Nov –Mar inclusive)
- 9.4.6 Pilots can apply for a maximum of 2 blocks in the summer schedule (Apr–Oct inclusive) but preference will be given to applications for single blocks of five days which equates to 13 calendar days free of duty.
- 9.4.7 If a block of 5 days straddles two seasons it will be counted as belonging to the season in which at least 3 working days fall.
- 9.4.8 During each Phase, pilots may apply for up to 10 preferences for their block leave with each preference including the pilot's proposed dates for each of the four blocks. If any element of the first preference cannot be accommodated, then the rostering department will move on to the second preference and so on.
- 9.4.9 Pilots will be allowed add freeform text to their application to assist the rostering team in accommodating their preferences (e.g. "I just need any block in Sep or Oct ").
- 9.4.10 All 4 blocks must be applied for in bid phase 1.
- 9.4.11 Any outstanding block days entitlement must be applied for in block phase 2
- 9.4.12 Pilots who have applied for blocks in accordance with the guidelines but have blocks rejected and still have block leave outstanding, will be contacted individually by pilot rostering who will attempt to try accommodate the pilots'
- 9.4.4 Un bloque consiste en 5 días laborables consecutivos, comprendidos entre 2 bloques de días libres.
- 9.4.5 Los pilotos deben solicitar al menos 2 bloques (que pueden ser consecutivos) en la programación de invierno (entre noviembre y marzo, incluidos).
- 9.4.6 Los pilotos pueden solicitar un máximo de 2 bloques en la programación de verano (entre abril y octubre, incluidos), pero se dará prioridad a las solicitudes de bloques sueltos de 5 días, lo que equivale a 13 días naturales sin actividad.
- 9.4.7 Si un bloque de 5 días tiene fechas pertenecientes a dos temporadas distintas, se considerará que corresponde a la temporada con la que coincidan al menos 3 días laborables.
- 9.4.8 Durante cada fase, los pilotos podrán solicitar hasta 10 preferencias para sus vacaciones en bloque, incluyendo cada una de las preferencias las fechas propuestas para cada uno de los 4 bloques. Si no es posible conceder cualquier tramo de vacaciones incluido en la primera preferencia, el Departamento Programación pasará a la segunda preferencia, y así sucesivamente.
- 9.4.9 Los pilotos podrán añadir texto libre a su solicitud para ayudar al Departamento de Programación a atender su solicitud (por ejemplo, «simplemente necesito cualquiera de los bloques en septiembre u octubre»).
- 9.4.10 En la Fase 1 deberán solicitarse los 4 bloques.
- 9.4.11 Cualesquiera días de bloque pendientes deberán solicitarse de nuevo en la Fase 2.
- 9.4.12 El departamento de programación de pilotos se pondrá en contacto con los pilotos que hayan solicitado bloques de conformidad con las instrucciones, pero que tengan bloques rechazados y todavía tengan vacaciones en bloque pendientes de asignar, para tratar de atender a las

preferences for leave before it is allocated on the roster.

- 9.4.13 Any block leave entitlement not applied for in either bid phase 1 or bid phase 2 will be allocated as per operational requirements.

preferencias de los pilotos antes de asignarlas en la programación.

- 9.4.13 Todas las vacaciones que no se soliciten en la Fase 1 o la Fase 2 se asignarán atendiendo a las necesidades operativas.

Table 2 – Summary of Block Leave Application Windows
Tabla 2: Resumen de los plazos de solicitud de vacaciones en bloque

Leave Phase	Fase de solicitud	Open date Fecha de inicio	Closing date Fecha de cierre	Response by Plazo de respuesta
Block leave – Phase 1	Vacaciones en bloque – Fase 1	15 Aug	15 Sep	15 Oct
Block leave – Phase 2	Vacaciones en bloque – Fase 2	16 Oct	31 Oct	30 Nov

9.5. Applications for Ad-Hoc Leave (8 days)

- 9.5.1 Two of the 8 Ad -hoc leave days can be 'priority days', the remaining 6 days are non-priority days. Priority day applications will take precedence over standard ad-hoc leave requests but at all times operational requirements will be paramount (i.e. priority days can be applied for, but it is not guaranteed that they can be accommodated on the requested dates).

- 9.5.2 Priority ad-hoc applications for the following calendar year will open on 01 Nov annually and will remain open until the following 31 Oct. All applications received by 15 Nov will be processed by 30 Nov based on the order of priority set out above.

- 9.5.3 Non-priority ad-hoc applications will open on 16 Nov annually and will remain open until the following 31 Oct. Any non-priority ad hoc applications received by 30 Nov will be processed by 31 Dec based on the order of priority set out above.

9.5. Solicitud de vacaciones *ad hoc* (8 días)

- 9.5.1 De los 8 días de vacaciones *ad hoc*, 2 pueden ser «días prioritarios», mientras que los 6 restantes son días no prioritarios. La solicitud de días prioritarios prevalecerá sobre las solicitudes de vacaciones *ad hoc* ordinarias, pero las necesidades operativas prevalecerán en todos los casos (es decir, se pueden solicitar días prioritarios, pero no se garantiza que puedan concederse en las fechas solicitadas).

- 9.5.2 Las solicitudes de vacaciones *ad hoc* prioritarias para el año natural siguiente se abrirán anualmente el 1 de noviembre y permanecerán abiertas hasta el 31 de octubre siguiente. Todas las solicitudes recibidas hasta el 15 de noviembre se procesarán antes del 30 de noviembre atendiendo al orden de prioridad previsto anteriormente.

- 9.5.3 Las solicitudes de vacaciones *ad hoc* no prioritarias se abrirán el 16 de noviembre de cada año y permanecerán abiertas hasta el 31 de octubre. Cualquier solicitud de vacaciones *ad hoc* no prioritarias que se reciba hasta el 30 de noviembre se tramitará antes del 31 de diciembre

9.5.4 All ad-hoc leave applications (priority and non-priority) received after 30 Nov in the previous calendar year will be processed monthly. During the monthly review, applications received since the last review will be processed based on the order of priority set out in Table 1 above with priority day applications reviewed first.

9.5.5 Pilots must have successfully applied for at least 2 ad-hoc days in quarter (Jan-Mar, Apr-Jun, July-Sep, Oct -Dec), otherwise that day may be allocated by the company subject to operational requirements. "Applied for and granted" means the day has been granted on the roster at any stage during the leave year, i.e. not necessarily within the same quarter. This includes successfully applying in Oct -Dec for ad-hoc leave in the following leave year.

9.5.6 Any ad-hoc leave not granted by 31 Oct of the year in which it is due to be taken will be allocated by the company to suit operational requirements. Where insufficient cover is available during Nov and Dec to grant the remaining leave, it may at the Company's discretion, be allocated onto a working day the following leave year or alternatively allocated on days off in the current leave year. In accordance with the existing base agreements at all Ryanair bases, annual leave may be allocated to pilots to ensure compliance with FTLs.

atendiendo al orden de prioridad previsto anteriormente.

9.5.4 Todas las solicitudes de vacaciones *ad hoc* (prioritarias y no prioritarias) que se reciban después del 30 de noviembre del año natural anterior se tramitarán mensualmente. Durante la revisión mensual, se tramitarán las solicitudes que se hayan recibido desde la última revisión atendiendo al orden de prioridad previsto en la Tabla 1 que antecede, revisando primero las solicitudes de días prioritarios.

9.5.5 Los pilotos deberán haber solicitado con éxito al menos 2 días de vacaciones *ad hoc* por trimestre (enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre, octubre-diciembre). En caso contrario, la Compañía podría asignar dicho día atendiendo a las necesidades operativas. «Solicitado y concedido» significa que un día de vacaciones se ha concedido en la programación en cualquier fase durante el año de las vacaciones, es decir, no necesariamente en el mismo trimestre. Esto incluye que se hayan solicitado con éxito días de vacaciones *ad hoc* para el año siguiente entre octubre y diciembre del año previo.

9.5.6 La Compañía asignará, atendiendo a los requisitos operativos, los días de vacaciones *ad hoc* que no se hayan concedido a más tardar el 31 de octubre del año en que deben disfrutarse. Cuando no exista disponibilidad suficiente durante los meses de noviembre y diciembre para conceder las vacaciones pendientes de disfrutar, la Compañía podrá, a su exclusivo criterio, asignarlos en días laborables del año siguiente o, alternativamente, asignarlos en días libres en el año en curso. De conformidad con los acuerdos específicos de base existentes en todas las bases de Ryanair, podrán asignarse vacaciones anuales a los pilotos a fin de garantizar el cumplimiento con las FTL.

Table 3 – Summary of Ad-Hoc Leave Application Windows
Tabla 3: Resumen de los plazos de solicitud de vacaciones ad hoc

Leave Type	Applications Open	Applications Close	Response by
Tipo de vacaciones	Apertura de solicitudes	Cierre de solicitudes	Respuesta
Priority Ad Hoc	01 Nov	31 Oct (the following year)	Priority ad-hoc apps received between 01 Nov and 15 Nov will receive a response by 30 Nov. Priority ad-hoc apps received after 15 Nov will receive a response within 30 days of the application date.
Prioritarias <i>ad hoc</i>	01 de noviembre	31 de octubre (del año siguiente)	Las solicitudes de vacaciones <i>ad hoc</i> prioritarias que se reciban entre el 1 y el 15 de noviembre recibirán una respuesta a más tardar el 30 de noviembre Las solicitudes de días de vacaciones <i>ad hoc</i> prioritarias que se reciban después del 15 de noviembre se responderán en un plazo de 30 días desde la fecha de solicitud.
Ad Hoc	16 Nov	31 Oct (the following year)	Ad-hoc apps received between 16 Nov and 30 Nov will receive a response by 31 Dec. Ad-hoc apps received after 30 Nov will receive a response within 30 days of the application date.
<i>Ad hoc</i>	16 de noviembre	31 de octubre (del año siguiente)	Las solicitudes de vacaciones <i>ad hoc</i> que se reciban entre el 16 y el 30 de noviembre recibirán una respuesta a más tardar el 31 de diciembre. Las solicitudes de días de vacaciones <i>ad hoc</i> que se reciban después del 30 de noviembre se responderán en un plazo de 30 días desde la fecha de solicitud.

9.6. Summary and Conclusion

9.6.1 At all times the integrity of our customers' flights will remain paramount and in accordance with individual contracts of employment, the company maintains the right in exceptional circumstances (e.g. force majeure, act of God) to reallocate, postpone or as a last resort cancel, annual leave if doing so is in our customers' interests and permissible under Spanish law. This step will only be used as a last resort and in consultation with the individual pilot concerned.

9.6. Resumen y conclusiones

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

9.6.2 The SRCC and Ryanair will conduct a formal review of the functioning of these annual leave arrangements every 12 months to ensure that the system delivers on the objectives set out above. This review will include an analysis of any cases where individual pilots who followed the full annual leave application procedures (including submitting all annual leave preferences) did not receive any of their preferences

9.6.2 La SRCC y Ryanair llevarán a cabo una revisión formal del funcionamiento de estas normas sobre el disfrute de las vacaciones anuales cada doce meses para garantizar que el sistema cumple los objetivos establecidos anteriormente. Dicha revisión incluirá un análisis de todos los casos de pilotos individuales que hayan seguido los procedimientos de solicitud de vacaciones (incluido el envío de sus opciones de preferencia) y no se le haya concedido ninguna de las preferencias.

10. RYANAIR ROSTERING GUIDELINES (SPANISH BASES)
10. NORMAS DE PROGRAMACIÓN DE RYANAIR (BASES ESPAÑOLAS)
10.1. Roster Pattern
10.1. Patrón de programación

- 10.1.1 5 on 4 off fixed until 31 March 2027. The 5/4 roster will revert to 5/3 on the expiry of the CLA on 31 March 2027 unless a new agreement is reached at that time.
- 10.1.2 6 on 3 Off-will be rostered twice per year to cover recurrent training – notified 4 weeks in advance.
- 10.1.3 Command upgrade and other non-recurrent training (i.e. conversion training, LTC, TRI/E training etc) will be rostered on the basis of 5 on 2 off or whatever pattern is necessary to expedite training, subject to Ryanair Ops Manual, Part A, Chapter 7
- 10.1.4 The balancing of the roster at all times is critical to maintaining operational efficiency and for two duty blocks twice per year per pilot, individual Pilot roster patterns may be adjusted including from earlies to lates and vice versa, to take account of this balancing in order to ensure an even distribution of hours among all based Pilots. These temporary changes to an individual Pilot roster pattern will not affect the 5 on, 4 off.
- 10.1.5 Pattern changes (i.e. where it is necessary from time-to-time to change an individual roster pattern to

- 10.1.1 Patrón fijo de 5 días laborables / 4 días libres hasta el 31 de marzo de 2027. El patrón 5/4 se revertirá al de 5/3 una vez pierda vigencia el Convenio Colectivo el 31 de marzo de 2027, salvo que se formalice un nuevo convenio entonces.
- 10.1.2 Dos veces al año se programará un patrón 6 días laborables / 3 días libres para cubrir la formación recurrente; se notificará con 4 semanas de antelación.
- 10.1.3 La formación para el acceso a la comandatura y otros programas de formación no recurrente (es decir, la formación de conversión, la formación LTC, TRI/E, etc.) se programará con un patrón de 5 días laborables / 2 días libres o con cualquier otro patrón necesario para acelerar la formación, conforme al Manual de Operaciones de Ryanair, Parte A, Capítulo 7.
- 10.1.4 Es crucial que la programación permanezca equilibrada en todo momento para garantizar la eficiencia operativa y por dos bloques de servicio dos veces al año por piloto, los patrones de programación individuales de los pilotos podrán ajustarse, incluido el cambio del turno de “earlies” al de “lates” y viceversa, para garantizar este equilibrio a fin de asegurar una distribución equitativa de las horas entre todos los pilotos de la base. Estos cambios temporales en un patrón de programación de un piloto a título individual no afectarán al patrón 5 días laborables / 4 días libres.
- 10.1.5 Los cambios de patrón (es decir, cuando resulte necesario ocasionalmente cambiar un patrón de

ensure a balanced roster within a base) will only be made with at least 4 weeks' notice to the pilot. Such changes to an individual Pilot roster pattern will not affect the 5 on, 4 off.

programación individual para garantizar una programación equilibrada en una base) únicamente se llevará a cabo con un preaviso al piloto de al menos 4 semanas. Estos cambios en un patrón de programación de un piloto individual no afectarán al patrón 5 días laborables / 4 días libres.

10.2. Rostering Arrangements**10.2. Normas de programación**

- 10.2.1 Draft rosters will be issued each Friday for the four weeks commencing Monday three days later. Draft roster duties will be subject to change.
- 10.2.2 Final roster will be issued on Friday for the week commencing Monday three days later.
- 10.2.3 Days off in the draft roster (published four weeks in advance) will be guaranteed.
- 10.2.4 Roster changes (defined as involving an increase in sectors) will only be permitted from earlies to earlies or alternatively from lates to lates. These changes are compulsory and can be made on the day.
- 10.2.5 Pilots may refuse any roster change request that moves them from an early to late duty, or vice versa that day.
- 10.2.6 Annual Leave and roster patterns are subject to change on promotion or transfer. Any accrued annual leave will not be lost as a result of a promotion or transfer.
- 10.2.7 Requests for specific days off or duty types cannot be accommodated

- 10.2.1 Las programaciones preliminares se facilitarán todos los viernes para las cuatro semanas que comienzan el lunes, tres días después. Los periodos de actividad planeados en la programación preliminar estarán sujetos a cambios.
- 10.2.2 Los viernes se facilitará la programación definitiva para la semana que comienza el lunes, tres días después.
- 10.2.3 Los días libres previstos en la programación preliminar (publicada con cuatro semanas de antelación) serán garantizados.
- 10.2.4 Los cambios en la programación (que podrán consistir en un aumento de sectores) solo permiten cambiar "earlies" por "earlies", o "lates" por "lates". Estos cambios serán de obligado cumplimiento y pueden realizarse en el día.
- 10.2.5 Los pilotos podrán rechazar las solicitudes de cambio de programación que suponga cambiar un servicio de "early" por un servicio de "lates" o viceversa en el mismo día.
- 10.2.6 Las vacaciones anuales y los patrones de programación están sujetos a cambios debido a ascensos o traslados. Las vacaciones anuales devengadas no se perderán en el caso de ascenso o traslado.
- 10.2.7 No podrán atenderse solicitudes de días libres o tipos de servicios específicos, pero sí podrán atenderse

however requests for individual days annual leave may be accommodated.

- 10.2.8 Any swaps made by Pilots must comply with the provisions of Ops Manual, Part A and be approved, in writing, in advance by Crew Control. The prohibition on early to late or alternatively late to early also applies to swaps.
- 10.2.9 No Pilot will be rostered for flying duties for more than five consecutive working days unless it is to accommodate training twice per annum as per point 10.1.2 of roster pattern above.
- 10.2.10 Pilots may swap from a flight duty to a standby duty but not to standby duties before or after days off
- 10.2.11 The payment for working day off will not apply unless a Pilot is contacted to work a duty commencing on a rostered day off by Ryanair Operations. It also will not apply to swaps or non-flying duties.
- 10.2.12 Pilots temporarily not available for flying duties due to medical reasons but otherwise available may be rostered for Flight Operations department ground duties on the basis of 5 on 2 off but subject to the restrictions of the Ryanair Ops Manual, Part A, Chapter 7. Sector pay will not apply to these ground duties.

las solicitudes de días de vacaciones individuales.

- 10.2.8 Cualquier *swap* que realicen los pilotos debe cumplir las disposiciones del Manual de Operaciones, Parte A, y ser aprobada por escrito y con antelación por Control de Tripulación (*Crew Control*). La prohibición de cambiar “*earlies*” por “*lates*” y viceversa también es aplicable a los “*swaps*”.
- 10.2.9 No se podrán programar periodos de actividad de vuelo para ningún piloto más de 5 días laborables consecutivos salvo cuando sea para facilitar la formación dos veces al año, conforme a lo previsto en el epígrafe 10.1.2 del patrón de programación.
- 10.2.10 Los pilotos podrán hacer *swap* (permutar) un periodo de actividad de vuelo por uno de imaginaria, pero no antes o después de días libres.
- 10.2.11 El pago correspondiente al trabajo en día libre no se devengará salvo que “Ryanair Operations” contacte con el piloto para trabajar en un periodo de actividad que comience dentro de un día programado como libre. Tampoco será de aplicación en caso de “*swaps*” o para la realización de funciones que no sean de vuelo.
- 10.2.12 Para aquellos pilotos que temporalmente no estén disponibles para llevar a cabo periodos de actividad de vuelo por motivos médicos, pero que estén disponibles para otras funciones, se podrán programar actividades en tierra por el departamento de Operaciones de Vuelo con un patrón de 5 días laborables / 2 días libres, sujeto las restricciones previstas en el Manual de Operaciones de Ryanair, Parte A, Capítulo 7. La retribución por sectores no se aplicará a estas actividades en tierra.

- 10.2.13 Pilots will arrange their own medical appointments related to obtaining and maintaining their medical license outside of time rostered for duty by the company. Since pilots are paid an allowance for medical costs, pilots will pay the fees for any medical appointments to the provider directly.
- 10.2.14 If the limits established in FTL's are reached or come into play, then, in order of priority; annual leave (in accordance with Spanish legislation), then training, then time off will be allocated.
- 10.2.15 All Flight Duty Periods will be under the Ryanair FTL. If Ryanair Ops Manual, Part A, Chapter 7 is significantly amended then the rostering pattern will be reviewed.
- 10.2.16 Early starts and late finishes will be subject to the restrictions of the Ryanair FTL.
- 10.2.17 A maximum of 13-hour flight duty period before Commander's discretion as per the Ryanair FTL.
- 10.2.18 No through the night flying will be planned.
- 10.2.19 Where a pilot notifies crew control of a duty period in excess of 17 hours, Ryanair will arrange HOTAC if requested.

- 10.2.13 Los pilotos gestionarán sus propias citas médicas destinadas a la obtención y el mantenimiento de su licencia médica fuera del horario de servicio programado por la Compañía. Puesto que a los pilotos se les abona una asignación por costes médicos, pagarán las citas médicas directamente al proveedor.
- 10.2.14 Si se alcanzan los límites establecidos en las FTL o entran en juego, entonces, se asignará en función del siguiente orden de prioridad; vacaciones anuales (de conformidad con la legislación española); luego, formación, y por último días libres.
- 10.2.15 Todos los periodos de actividad de vuelo se ajustarán a las FTL de Ryanair. Si el Manual de Operaciones de Ryanair, Parte A, Capítulo 7, se modifica de manera sustancial, se revisará el patrón de programación.
- 10.2.16 El comienzo temprano (early start) y la finalización tardía (late finish) estarán sujetos a las restricciones de las FTL de Ryanair.
- 10.2.17 El periodo de actividad máximo de vuelo será de 13 horas, antes de "*Commander's discretion*" alconforme a las FTL de Ryanair.
- 10.2.18 No se programarán vuelos durante la noche.
- 10.2.19 Cuando un piloto notifique a Control de Tripulaciones (*Crew Control*) un periodo de actividad superior a 17 horas, Ryanair se ocupará de gestionar el HOTAC (acomodación hotelera) si así se solicita.

10.3. Productivity and Exceptional Circumstances

- 10.3.1 This agreement guarantees no loss of current productivity which enables Ryanair to plan and execute its flying programme with a crewing ratio of no more than 5.4 crews per aircraft (based on 850 hours per Pilot).

10.3. Productividad y circunstancias excepcionales

- 10.3.1 El presente Convenio garantiza que no se producirán pérdidas del nivel actual de productividad que permite a Ryanair planificar y ejecutar su programa de vuelos con una ratio de tripulación de no más de

10.3.2 If individual productivity is demonstrably affected in any quarter so that they do not or cannot deliver over 850 hours in a year (e.g. extended absences or frequent absences) this will be recovered on an individual basis in the following quarter by reversion to 5 on 3 off. Where possible, once this loss is recovered, the roster pattern will be restored to match with the original pattern. This provision is not to be used for punitive purposes – it is to maintain productivity. The Ryanair Company Council and SEPLA will be informed of any cases where this clause is implemented.

10.3.3 It is accepted that from time to time if operational circumstances change, (such as a heavy training burden, an aircraft introduction, or above normal levels of resignations/ recruitment or force majeure), then the integrity of revenue flight operations will remain paramount and these rostering guidelines may be suspended or altered for periods of 28 days at a time and the basic provisions of the Ryanair Ops Manual, Part A, Chapter 7 will apply.

10.3.4 Any unauthorised absences (i.e. non-certified sickness, no shows/ non-compliance with absence reporting procedure) will be recovered in subsequent rosters through roster

5,4 tripulaciones por aeronave (en base a 850 horas por piloto).

10.3.2 Si la productividad individual se ve afectada de manera manifiesta en cualquier trimestre de modo que no se realicen o no se puedan realizar más de 850 horas en un año (debido, por ejemplo, a ausencias prolongadas o frecuentes), esto se recuperará a título individual en el siguiente trimestre mediante la reversión al patrón 5 días laborables / 3 días libres. En la medida de lo posible, una vez que se recupere la pérdida, el patrón de programación se restablecerá para volver al patrón original. La presente disposición no deberá utilizarse con fines punitivos, sino únicamente a los efectos de mantener la productividad. Se informará a la Sección Sindical de Ryanair y al SEPLA de cualquier caso en que se ponga en práctica esta cláusula.

10.3.3 Se acepta que, ocasionalmente, en el caso de que cambien las circunstancias operativas (por ejemplo, cuando exista una gran carga de formación, se introduzca una aeronave, exista un volumen de bajas voluntarias o contrataciones superior a lo habitual o situaciones de fuerza mayor), la integridad de las operaciones de vuelos comerciales serán prioritarias, y estas normas de programación podrán suspenderse o alterarse durante periodos de 28 días cada vez que tenga lugar, y se aplicarán las disposiciones básicas del Manual de Operaciones de Ryanair, Parte A, Capítulo 7.

10.3.4 Toda ausencia no autorizada (por ejemplo, enfermedades no acreditadas, ausencias injustificadas – no shows–/ incumplimientos del procedimiento de comunicación de ausencias) se recuperará en

adjustments to scheduled days off if necessary.

programaciones posteriores, practicando para ello los ajustes necesarios en los días libres programados, en caso necesario.

10.4. Standby/Deadheads/Out of base/Day 5 lates

10.4. Imaginarias / Vuelos de posicionamiento / Fuera de base / Lates en el día 5

10.4.1. Standby

10.4.1.1. Standby duties will primarily be used for covering duties at a Pilots home base, however, when operational requirements arise, Pilots can be called for out of base duties (including overnights) from a standby duty. The company will try to minimize the use of out of base in the active week.

10.4.1.2. When a Pilot is called to operate out of base from a standby duty, Ryanair Ops will endeavour to provide the Pilot with as much notice as possible of this requirement. Ryanair will conduct a review each season of Pilots required to operate out of base from standby with the SEPLA company council with the aim of minimizing the use of out of base during the active week.

10.4.1.3. Pilots required to operate out of base from standby duty with 3 or more consecutive overnights will receive 1 additional per diem payment at current rates (€75 per night).

10.4.2. Deadheads

10.4.2.1. The company will endeavor to plan the most direct routing on the Ryanair network when planning deadheads.

10.4.1. Imaginarias

10.4.1.1. Las imaginarias se utilizarán principalmente con fines de cobertura de los periodos de la actividad en la base de operaciones del piloto. Sin embargo, cuando así lo exijan los requisitos operativos, se podrá llamar a los pilotos desde imaginaria para realizar servicios fuera de su base (incluyendo pernoctas). La Compañía tratará de minimizar el uso de fueros de base dentro de la semana activa.

10.4.1.2. Cuando se llame a un piloto a operar fuera de base desde imaginaria, "Ryanair Operations" hará todo lo posible por comunicárselo con la mayor antelación posible. Cada temporada, Ryanair revisará, junto con la Sección Sindical de SEPLA, los pilotos que fueron requeridos para operar fuera de base desde imaginaria con el objetivo de minimizar el uso de fuera de la base durante la semana activa.

10.4.1.3. Los pilotos a los que se les requiera operar fuera de base desde imaginaria con tres o más pernoctas consecutivas percibirán el pago de una dieta adicional en la tarifa actual (75 € por noche).

10.4.2. Vuelos de posicionamiento (deadheads)

10.4.2.1. La Compañía hará todo lo posible por planificar la ruta más directa dentro de la red de Ryanair a la hora de programar los vuelos de posicionamiento.

- 10.4.2.2. Where a Pilot is planned deadheading to an out of base duty which exceeds 8 hours in length, the Pilot can contact Pilot rostering within 48 hours of roster publication for a review of the deadheading route. If a more efficient feasible route is available on the Ryanair network, that route will be granted to the pilot.
- 10.4.3. Day 5 arrangements:
- 10.4.3.1. Ryanair will endeavor to roster pilots on Day 5 lates, with the earliest late duty finish in base on that day. This is subject to FTL's and operational requirements.
- 10.4.3.2. In the event of an exceptional disruption on a pilot's day 5 that significantly disrupts the pilot's first day off (e.g. landing out of base or landing back at base at 04:00hrs local), the pilot should contact the FOPS Base Manager who will work with the pilot on a later starting early on the next duty block or a new OFF day at some point in the same calendar year subject to operational requirements.
- 10.4.2.2. Cuando un piloto tenga un vuelo de posicionamiento planeado para un servicio fuera de base que exceda de 8 horas de duración, el piloto podrá contactar con "Pilot rostering" en un plazo de 48 horas desde la publicación de la programación para que se revise la ruta del vuelo de posicionamiento. Si existe una ruta más eficiente que sea viable dentro de la red de Ryanair, dicha ruta será otorgada al piloto.
- 10.4.3. Disposiciones sobre el día 5
- 10.4.3.1. Ryanair intentará programar a los pilotos en su día 5 de "lates", con el servicio de "late" que antes acabe en la base dicho día. Esta disposición estará sujeta a las FTL y las necesidades operativas.
- 10.4.3.2. Si se produce una alteración excepcional en el 5º día, que altera significativamente el primer día libre del piloto (por ejemplo, si aterriza fuera de la base o aterriza de vuelta en la base a las 04:00, hora local), el piloto deberá contactar con el "FOPS Base Manager" quien gestionará con el piloto un inicio más tardío del "early" del siguiente bloque de actividad o un día libre adicional en algún momento del mismo año natural, sujeto a necesidades operativas.

11. BASE TRANSFER

The company will operate this system on Base Transfers in the normal course, as the common objective is to get every pilot to the base they want for the long term, in an orderly and transparent way, driven by seniority with the agreed date-of-entry as first day of ground-school. However, during the growth phase of the airline and given the multiplicity of bases, there may be serious and exceptional circumstances during this period (such as a heavy training burden an aircraft introduction, abnormal levels of resignations/recruitment or force majeure) which could require the temporary suspension of how the base transfer system driven by seniority will operate, so the airline can continue to operate, grow and manage its business.

In such circumstances, the company will consult the SRCC regarding any such suspension and the reasons it arises, for a period of at least 10 days and the maximum period for any one suspension will be 45 days, after which time any alteration to, or suspension of, this section will be dealt with through the review process set out in article 17 of this CLA. This exceptional procedure can be applied once per year during the temporal scope of this CLA.

This agreement cannot be used to impede the growth of Ryanair and the ability of the company to operate its base structure and resource the required crewing ratios in order to operate its schedule for its customers.

11.1. Objectives

To deliver a Base Transfer System that:

- Is fair and transparent.
- Is driven by pilot's seniority for transfer decisions.
- Provides pilots with relevant and up-to-date information by way of published base lists whilst the Company continues to work towards the delivery of a live Base Transfer System IT application.

11. CAMBIO DE BASE

La Compañía operará este sistema de cambio de base de forma habitual, ya que el objetivo común es proporcionar que cada piloto llegue a la base que desee a largo plazo, de forma ordenada y transparente, en función de la antigüedad, acordándose como la fecha de entrada el primer día de formación en tierra (*ground school*). Sin embargo, durante la fase de crecimiento de la aerolínea y dada la multiplicitad de bases, puede haber circunstancias graves y excepcionales durante este periodo (como una gran carga de formación, la incorporación de una aeronave, niveles anormales de dimisiones/contratación o fuerza mayor) que podrían requerir la suspensión temporal de cómo funciona el sistema de cambio de base impulsado por la antigüedad, para que la aerolínea pueda seguir operando, creciendo y gestionando su negocio.

En tales circunstancias, la Compañía consultará a la SRCC sobre dicha suspensión y las razones que la originan, durante un periodo de al menos 10 días y el periodo máximo para cualquier suspensión será de 45 días, tras lo cual cualquier alteración o suspensión de esta sección se tratará mediante el proceso de revisión establecido en el artículo 17 de este convenio. Este procedimiento excepcional podrá aplicarse una vez al año durante el ámbito temporal de este Convenio.

Este acuerdo no podrá impedir el crecimiento de Ryanair y la capacidad de la Compañía para operar su estructura de bases y dotar de recursos a las ratios de tripulación necesarios para operar la programación para sus clientes.

11.1. Objetivos

Proporcionar un Sistema de Cambio de Base que:

- Sea justo y transparente.
- Esté centrado en la antigüedad del piloto para las decisiones de cambio de base.
- Proporcione a los pilotos información relevante y actualizada a través de listas de bases publicadas, mientras la Empresa continúa trabajando en la entrega de una aplicación informática dinámica de Sistema de Cambio de Bases.

11.2. General Principles

- 11.2.1. This agreement covers base transfer applications (including new base openings)
- 11.2.2. Base transfers will be granted by date-of-entry subject to the process and requirements set out in this document.
- 11.2.3. Date-of-entry will be defined as first day of ground school in Ryanair.
- 11.2.4. During each ground school training course (typically 12 pilots who will all have the same date-of-entry), a lottery will be conducted to randomly rank those pilots (e.g. from 1 to 12). If two or more pilots have the same date-of-entry, the ground school lottery number will be the deciding factor whereby the pilot with the lowest lottery number will be granted the transfer.
- 11.2.5. Successful command upgrade Captains must complete a minimum of 12 months in their agreed Command Upgrade base before being considered for another base transfer. This is necessary to provide stability in the airline's operations arising from the new date-of-entry seniority base transfer system.
- 11.2.6. At all times Ryanair must maintain the right to determine the appropriate crewing and experience levels, what crewing needs exist and whether those needs will be met by transfer pilots, promotions and newly recruited (i.e direct entry pilots, etc.). This provision is necessary to ensure an appropriate spread of experience levels and training resources are in place to maintain adequate crewing as the company grows.

11.2. Principios generales

- 11.2.1. El presente acuerdo abarca las solicitudes de cambio de base (incluidas las nuevas aperturas de bases)
- 11.2.2. Los cambios de base se concederán por fecha de entrada con arreglo al proceso y a los requisitos establecidos en el presente documento.
- 11.2.3. La fecha de entrada se considerará como el primer día de formación en tierra en Ryanair (*ground school*).
- 11.2.4. Durante cada curso de "*ground school*" (normalmente habrá 12 pilotos que tendrán la misma fecha de entrada), se realizará un sorteo para clasificar aleatoriamente a esos pilotos (por ejemplo, del 1 al 12). Si dos o más pilotos tienen la misma fecha de entrada, el número de sorteo de la formación en tierra será el factor decisivo por el que se concederá el traslado al piloto que tenga el número de sorteo más bajo.
- 11.2.5. Los comandantes que han sido promocionados deben completar un mínimo de 12 meses en su primera base acordada después de la comandatura, antes de que se les considere para otro cambio de base. Esto es un requisito indispensable para garantizar la estabilidad de las operaciones de la aerolínea a partir del nuevo sistema de cambio de bases por antigüedad de fecha de entrada.
- 11.2.6. En todo momento, Ryanair debe mantener el derecho a determinar los niveles adecuados de tripulación y experiencia, qué necesidades de tripulación existen y si esas necesidades se cubrirán con pilotos transferidos, ascensos y pilotos de nueva contratación (es decir, pilotos de entrada directa, etc.). Esta disposición es necesaria para garantizar una distribución adecuada de los niveles de experiencia y que los recursos de formación estén establecidos para mantener una dotación adecuada a medida que la Compañía crece.

11.3. Spain Base Transfer Waiting Lists

Base transfer vacancy positions will be addressed through the normal process as set out below;

- 11.3.1. Ryanair will have an IT solution to deliver base transfer waiting lists for each rank at each base.
- 11.3.2. Lists will include employee/crew number, date-of-entry and date-of-application. Pilots will be ordered on the list by date-of-entry only.
- 11.3.3. Ryanair will also endeavour to make available to pilots the date of entry of the five most recent transfers into that base to ensure system transparency.
- 11.3.4. In the interest of transparency and fairness, the list of Spain transfers for the previous twelve months will be reviewed with the SRCC once per annum.

11.4. Spain Transfer Application Process

- 11.4.1. There will be a single online base transfer application form available to all pilots based in Spain.
- 11.4.2. On the base transfer system pilots may make an application for one primary base preference and one secondary base preference. Applications submitted prior to 1 Nov annually will be sorted by seniority on this date.
- 11.4.3. Base choices made by pilots prior to 1 November annually will be fixed until 31 Oct of the following year when the resorting process will take place again.
- 11.4.4. Pilots may withdraw their application at any time.

11.5. Spain Transfer Offer Process

It is essential that the necessary controls are maintained within the transfer offer process to ensure that Pilots do not submit frequent and/or frivolous base transfer applications.

11.3. Listas de espera de cambios de base en España

Las posiciones vacantes de cambio de base se atenderán mediante el proceso normal que se establece a continuación:

- 11.3.1. Ryanair tendrá una solución informática para proporcionar las listas de espera de cambio de base para cada rango en cada base.
- 11.3.2. Las listas incluirán el número de empleado/tripulación, la fecha de entrada y la fecha de solicitud. Los pilotos se ordenarán en la lista únicamente por la fecha de entrada.
- 11.3.3. Ryanair también procurará poner a disposición de los pilotos la fecha de entrada de los cinco últimos traslados a esa base para garantizar la transparencia del sistema.
- 11.3.4. En aras de transparencia y equidad, una vez al año se revisará con SRCC la lista de traslados de España de los doce meses anteriores.

11.4. Proceso de solicitud de cambio de base en España

- 11.4.1. Habrá un único formulario de solicitud de cambio de base en línea disponible para todos los pilotos con base en España.
- 11.4.2. En el sistema de cambio de base, los pilotos podrán presentar una solicitud para una preferencia principal de base y una preferencia secundaria de base. Las solicitudes presentadas antes del 1 de noviembre de cada año se ordenarán por antigüedad en esta fecha.
- 11.4.3. Las elecciones de base realizadas por los pilotos antes del 1 de noviembre de cada año serán fijas hasta el 31 de octubre del año siguiente, fecha en la que se volverá a realizar el proceso de reordenación.
- 11.4.4. Los pilotos podrán retirar su solicitud en cualquier momento.

11.5. Proceso de oferta de cambio de base en España

Es esencial que se mantengan los controles necesarios dentro del proceso de oferta de cambio para garantizar que los pilotos no presenten solicitudes de cambio de base frecuentes y/o frívolas.

- 11.5.1. Ryanair will review Base Transfers at least once a month. Where the company determines that a base transfer vacancy exists, the transfer will be offered to the pilot at the top of the waiting list by date-of-entry.
- 11.5.2. Pilots will have 7 calendar days in which to accept the transfer, otherwise it will be offered to the next pilot on the waiting list by date-of-entry. In the event of a Pilot not being rostered for a duty within the 7-day period through planned annual leave etc, this Pilot will be emailed and called to be made aware of the offer. To be offered a transfer, the pilot must be available to operate flights from the new base. The company will provide reasonable notice to commence duties at the new base (normally at least 4 weeks) at the time of the offer.
- 11.5.3. If a pilot is offered and accepts a transfer to their primary base preference, they may make another base application at the next transfer application window, but will not be eligible for another transfer offer for a period of 12 months since their last transfer, unless a shorter timeframe is agreed by the company.
- 11.5.4. If a pilot refuses or fails to accept a transfer offer to their primary base preference, the application is deleted, and they will not be eligible for another base transfer within the following 12 months unless a shorter timeframe is agreed by the company.
- 11.5.5. If a pilot refuses or fails to accept a transfer offer to their secondary base preference, the secondary base preference application is deleted and they will not be eligible for a base transfer to that base for at least 6 months, but the primary base preference application is unaffected.
- 11.5.1. Ryanair revisará los cambios de base al menos una vez al mes. Cuando la Compañía determine que existe una vacante de cambio de base, el cambio se ofrecerá al piloto que se encuentre en la primera posición de la lista de espera por fecha de entrada.
- 11.5.2. Los pilotos dispondrán de 7 días naturales para aceptar el traslado, de lo contrario se ofrecerá al siguiente piloto de la lista de espera por fecha de entrada. En el caso de que un piloto no esté en la planificación de turnos (roster) dentro del periodo de 7 días debido a unas vacaciones anuales planificadas, etc., se le enviará un correo electrónico y se le llamará para informarle de la oferta. Para que se le ofrezca un traslado, el piloto debe estar disponible para operar vuelos desde la nueva base. La Compañía avisará con una antelación razonable al inicio de las funciones en la nueva base (normalmente un mínimo de 4 semanas) en el momento de la oferta.
- 11.5.3. Si a un piloto se le ofrece y acepta un cambio a su base de preferencia principal, podrá presentar otra solicitud de base en la siguiente oportunidad de solicitud de cambio, pero no podrá optar a otra oferta de cambio durante un periodo de 12 meses desde su último traslado, a menos que la Compañía acuerde un plazo más corto.
- 11.5.4. Si un piloto rechaza o no acepta una oferta de cambio a su base principal de preferencia, la solicitud será eliminada y no podrá optar a otro cambio de base en los 12 meses siguientes, a menos que la Compañía acuerde un plazo más corto.
- 11.5.5. Si un piloto rechaza o no acepta una oferta de traslado a su base de preferencia secundaria, la solicitud de preferencia de la base secundaria se eliminará y no podrá optar a un traslado a esa base durante al menos 6 meses, pero la solicitud de preferencia de la base primaria no se verá afectada.

11.6. Other considerations

11.6.1. Where the company has a requirement for transfers to a base and there is no waiting list, the company may incentivise pilots by offering transfers that include 6/12 months in a base which is difficult to crew followed by a transfer to an agreed base at the end of this 6/12 month period. Any such incentive will be advertised on eCrew to allow any pilots in the company to apply and benefit. The future contractual conditions in the final base after the temporary transfer will be confirmed to the Pilot in advance of accepting the temporary transfer. In the event that more than one pilot applies, slots will be allocated based on Seniority.

11.6.2. In recognition of the seasonality of Ryanair's operation, including seasonal bases that only open for summer, Ryanair may offer voluntary seasonal base transfers outside of the normal transfer application window and without affecting the pilot's existing primary and secondary base transfer preferences. Where there are more applicants than seasonal positions available, the positions will be allocated by seniority.

11.6.3. A Pilot appealing his/her position on a base transfer waiting list shall submit his/her appeal in writing to the Head of Flight Operations Base Management, or his/her designated deputy via Zendesk Query. If the Pilot is unhappy with the outcome of the internal appeal, then he/she may raise this with their SRCC delegate (within 5 working days) and a joint review shall take place involving a Union delegate and a member of Ryanair management.

11.7. Spain Base Opening / Closure / Downsizing / Crewing Reductions**11.7.1. Base Openings**

In the event of a new base opening in Spain, the Company will advertise positions (eCrew

11.6. Otras consideraciones

11.6.1. Cuando la compañía tenga la necesidad de realizar cambios a una base y no haya lista de espera, la Compañía podrá incentivar a los pilotos ofreciéndoles traslados que incluyan 6/12 meses en una base difícil de dotar de personal, seguidos de un traslado a una base acordada al final de este periodo de 6/12 meses. Cualquier incentivo de este tipo se anunciará en eCrew para que cualquier piloto de la Compañía pueda solicitarlo y beneficiarse. Las futuras condiciones contractuales en la base definitiva tras el cambio temporal se confirmarán al piloto antes de aceptar el cambio temporal. En el caso de que más de un piloto solicite el traslado, las plazas se asignarán en función de la antigüedad.

11.6.2. En reconocimiento de la estacionalidad de las operaciones de Ryanair, incluidas las bases estacionales que sólo se abren en verano, Ryanair podrá ofrecer cambios voluntarios a bases estacionales fuera del plazo normal de solicitud de traslados y sin que ello afecte a las preferencias existentes de cambio a bases primarias y secundarias del piloto. Cuando haya más solicitantes que vacantes estacionales disponibles, las vacantes se asignarán por orden de antigüedad.

11.6.3. Un piloto que recurra su posición en una lista de espera de traslado de base deberá presentar su recurso por escrito al "FOPs Base Manager", o a su adjunto designado, a través de Zendesk Query. Si el piloto no está satisfecho con el resultado de la apelación interna, podrá plantearlo a su delegado de SRCC (en un plazo de 5 días laborables) y se llevará a cabo una revisión conjunta en la que participarán un delegado sindical y un miembro de la dirección de Ryanair.

11.7. Apertura/cierre de bases en España/reducción de personal**11.7.1. Apertura de base**

En caso de apertura de una nueva base en España, la Compañía anunciará los puestos

website & app) at that base within 14 days of the base opening announcement and for a minimum period of 14 days (unless the base is opened with shorter notice). The positions in the new base will be filled by date-of-entry (defined for these purposes as ground school start date) from the pilots who applied during the base opening application window.

11.7.2. Base Closure / Crewing Reduction

In the event of a reduction in the requirement of Pilots at a base, in consultation with SEPLA, the Company will strive to offer the greatest number of alternatives for relocation to available bases within the rest of the Ryanair DAC network to the affected Pilots. The base closure/reduction provisions of this CLA are applicable to all permanent closures or reductions and are not applicable for pilots who are within their probationary period, individual voluntary transfer/ disciplinary dismissals or to normal contractual transfers (e.g. base assignment at the end of training or secondments) that are not related to a base closure or reduction.

In the event of downsizing (i.e. where the company determines that crewing levels need to be reduced) or a base closure, the below steps will be taken;

- 11.7.2.1. Ryanair will advise SEPLA of any such decision with at least 1-month notice (notice will be provided in accordance with Ryanair's responsibilities as a publicly quoted company and the applicable stock exchange rules). This does not apply in case of force majeure. In case of actuating any legal proceeding, the company will respect the minimum

de trabajo (página web y app eCrew) en dicha base en un plazo de 14 días desde el anuncio de la apertura y durante un periodo mínimo de 14 días (a menos que la base se abra con menos antelación). Los puestos en la nueva base se cubrirán por fecha de entrada (definida a estos efectos como fecha de inicio de la formación en tierra) de los pilotos que presentaron su solicitud durante la convocatoria de apertura de la base.

11.7.2. Cierre de la base/reducción de personal

En caso de reducción de las necesidades de pilotos en una base, la Compañía, en consulta con SEPLA, se esforzará por ofrecer el mayor número de alternativas de reubicación en bases disponibles dentro del resto de la red de Ryanair DAC a los pilotos afectados. Las disposiciones sobre cierre/reducción de bases de este Convenio son aplicables a todos los cierres o reducciones permanentes y no son aplicables a los pilotos que estén dentro de su período de prueba, a los traslados voluntarios individuales/despidos disciplinarios o a los traslados contractuales normales (por ejemplo, asignación de bases al final de la formación o destacamento) que no estén relacionados con un cierre o reducción de bases.

En caso de reducción de personal (es decir, cuando la empresa determine que es necesario reducir los niveles de dotación de personal) o de cierre de una base, se adoptarán las siguientes medidas:

- 11.7.2.1. Ryanair comunicará a SEPLA cualquier decisión de este tipo con un preaviso de al menos 1 mes (el preaviso se realizará de acuerdo con las responsabilidades de Ryanair como empresa que cotiza en bolsa y las normas bursátiles aplicables). Esto no se aplica en caso de fuerza mayor. En caso de llevar a cabo cualquier procedimiento legal, la

prescribed timing set out on Spanish legislation.

11.7.2.2. Ryanair will inform SEPLA of all Ryanair DAC bases with pilot vacancies as soon as is reasonably practicable after informing them of the closure/downsizing.

11.7.2.3. Ryanair will inform the affected Pilots within 1 week of informing SEPLA.

The process for base closure/reduction will follow the below steps in order of priority:

11.7.3. Voluntary transfers

11.7.3.1. Where a permanent base closure or reduction results in a pilot surplus, Ryanair will offer pilots from the affected base the available vacancies in other bases in Spain and in the Ryanair DAC network.

11.7.3.2. Pilots who are transferring due to a downsizing or base closure, will be offered first priority over all available positions in the Ryanair DAC network (subject to any collective agreement in place in the destination base) including in Spain based on their date of entry. Vacancies will be held open for a period of 7 days during which priority will be given to pilots from the affected base. If there is more than one base downsizing taking place at the same time, the affected bases will have priority over all available positions in the Ryanair DAC network for a period of 7 days with positions offered based on date of entry.

11.7.3.3. In the event of a transfer to an IATA designated airport serving the same city, the Pilot is not entitled to any relocation package.

Compañía respetará los plazos mínimos establecidos en la legislación española.

11.7.2.2. Ryanair informará a SEPLA de todas las bases de Ryanair DAC con vacantes de pilotos tan pronto como sea razonablemente posible después de informarles del cierre/reducción.

11.7.2.3. Ryanair informará a los pilotos afectados en el plazo de 1 semana desde que se haya informado a SEPLA.

El proceso de cierre/reducción de bases seguirá los siguientes pasos en orden de prioridad:

11.7.3. Traslados voluntarios

11.7.3.1. Cuando el cierre o reducción de una base permanente suponga un excedente de pilotos, Ryanair ofrecerá a los pilotos de la base afectada las vacantes disponibles en otras bases en España y en la red de Ryanair DAC.

11.7.3.2. A los pilotos que se trasladen debido a una reducción o cierre de base, se les ofrecerá máxima prioridad sobre todos los puestos disponibles en la red de Ryanair DAC (sujeto a cualquier convenio colectivo vigente en la base de destino) incluyendo en España en función de su fecha de entrada. Las vacantes se mantendrán abiertas durante un período de 7 días durante el cual se dará prioridad a los pilotos de la base afectada. Si hay más de una reducción de base teniendo lugar al mismo tiempo, las bases afectadas tendrán prioridad sobre todos los puestos disponibles en la red de Ryanair DAC por un período de 7 días, ofreciéndose los puestos en base a la fecha de entrada.

11.7.3.3. En caso de traslado a un aeropuerto designado por IATA que preste servicio a la misma ciudad, el piloto no tendrá derecho a ningún paquete de reubicación.

11.7.3.4. The company will facilitate one of the following to assist Pilots with relocating, subject to vouched expenses and agreement of costs in advance:

- A. One Ryanair flight for the crew member and their immediate family (i.e. spouse and children) including 2 checked bags each.
- B. Ground transportation for the Pilot and their immediate family (i.e. spouse and children) up to the cost of €500 plus:
 - 1. a one-way rail/ bus ticket for the shortest distance
 - 2. one-way road mileage of €0.40 (gross) per km for the shortest driving distance between the two bases, the current standard company mileage rate.

11.7.3.5. In addition, Pilots transferred under this clause will receive one paid calendar week (consisting of three working days and four days off) off the roster (basic salary and allowances only) to facilitate the transfer.

11.7.4. Compulsory Transfers

11.7.4.1. Should a surplus of pilots remain after voluntary transfers have been processed to their chosen bases, Ryanair will follow the compulsory transfer procedure under Spanish law respecting the minimum prescribed timing under Spanish legislation to the remaining available bases in Ryanair based on operational requirements at those bases. Ryanair and SEPLA agree that the below relocation package will apply to compulsory transfers only through any applicable mandatory Spanish processes;

11.7.3.4. La Compañía facilitará una de las siguientes opciones para ayudar a los pilotos a reubicarse, siempre que se justifiquen los gastos y se acuerden los costes por adelantado:

- A. Un vuelo de Ryanair para el miembro de la tripulación y su familia inmediata (es decir, cónyuge e hijos), incluyendo 2 maletas facturadas cada uno.
- B. Transporte terrestre para el piloto y su familia inmediata (es decir, cónyuge e hijos) hasta un coste de 500 euros
 - 1. un billete de ida en tren o autobús para la distancia más corta
 - 2. un kilometraje de ida por carretera de 0,40 € (brutos) por kilómetro para la distancia de conducción más corta entre las dos bases, la tasa de kilometraje estándar actual de la empresa.

11.7.3.5. Además, los pilotos trasladados en virtud de esta cláusula recibirán una semana natural remunerada (consistente en tres días laborables y cuatro días libres) fuera de la programación (sólo salario base y complementos) para facilitar el traslado.

11.7.4. Traslados obligatorios

11.7.4.1. En caso de que quede un excedente de pilotos después de que se hayan tramitado los traslados voluntarios a las bases elegidas, Ryanair seguirá el procedimiento de traslado obligatorio previsto en la legislación española respetando el calendario mínimo prescrito por la legislación española a las bases restantes disponibles en Ryanair en función de las necesidades operativas de dichas bases. Ryanair y SEPLA acuerdan que el paquete de reubicación que se indica a continuación se aplicará únicamente a los traslados obligatorios a

- In the event of a transfer to an IATA designated airport serving the same city, the Pilot is not entitled to any relocation package.
- The company will facilitate one of the following to assist Pilots with relocating, subject to vouched expenses and agreement of costs in advance:

- A. One Ryanair flight for the crew member and their immediate family (i.e. spouse and children) including 2 checked bags each.
- B. Ground transportation for the Pilot and their immediate family (i.e. spouse and children) up to the cost of €500 plus;
 - 1. a one-way rail/ bus ticket for the shortest distance
 - 2. one-way road mileage of €0.40 (gross) per km for the shortest driving distance between the two bases, the current standard company mileage rate.

11.7.4.2. In addition, Pilots transferred under this clause will receive one paid calendar week (consisting of three working days and four days off) off the roster (basic salary and allowances only) to facilitate the transfer and the following additional payments and;

- A once off lump sum payment ranging from 1000€ up to €1,500 (gross) per Captain/ €1,000 (gross) per Co Pilot plus an additional payment of €750 (gross) for the first immediate family member (child or spouse) and a further €500 (gross) for each additional dependent (child) up to a maximum lump sum payment of €4,000 (gross) to assist with the relocation.

través de los procesos obligatorios españoles aplicables:

- En caso de traslado a un aeropuerto designado por IATA que preste servicio a la misma ciudad, el piloto no tendrá derecho a ningún paquete de reubicación.
- La Compañía facilitará una de las siguientes opciones para ayudar a los pilotos a reubicarse, siempre que se justifiquen los gastos y se acuerden los gastos por adelantado:

- A. Un vuelo de Ryanair para el miembro de la tripulación y su familia inmediata (es decir, cónyuge e hijos), incluyendo 2 maletas facturadas cada uno.
- B. Transporte terrestre para el piloto y su familia inmediata (es decir, cónyuge e hijos) hasta un coste de 500 euros.

- 1. Un billete de ida en tren o autobús para la distancia más corta.
- 2. Kilometraje de ida por carretera de 0,40 euros (brutos) por kilómetro para la distancia de conducción más corta entre las dos bases, la tasa de kilometraje estándar actual de la empresa.

11.7.4.2. Además, los pilotos trasladados en virtud de esta cláusula recibirán una semana natural pagada (consistente en tres días laborables y cuatro días libres) fuera de la programación (sólo salario base y complementos) para facilitar el traslado y los siguientes pagos adicionales y;

- Un pago único desde 1000 € hasta 1.500 € (brutos) por comandante/ 1.000 € (brutos) por copiloto, más un pago adicional de 750 € (brutos) por el primer miembro de la familia inmediata (hijo o cónyuge) y otros 500 € (brutos) por cada dependiente adicional (hijo) hasta un pago máximo de 4.000 € (brutos) para ayudar al traslado.

11.7.5. Dismissals

In the event of a requirement for dismissals Ryanair will follow the prescribed legislation in Spain.

11.7.6. Reopening of affected bases

In the event that a base closure or downsizing is totally or partially reversed within two years and transfer vacancies become available, any pilots affected as a result of the closure/downsizing and who are still employed by Ryanair DAC who apply to return will be given priority for offers to return to that base above any others on the waiting list and prior to any direct entry recruitment into the base. Such pilots will be prioritized for return to the base on the same order as they were chosen to move out. No relocation package will apply to any pilot who chooses to return to the base.

11.7.7. Temporary Base closures: (less than 12 months)

In the event of a non-recurrent temporary closure of a base in Spain lasting not more than 12 months (e.g. single season closure, temporary runway closure etc.), Ryanair will inform SEPLA of the estimated date of reopening before the closure of the base. In this case, the following measures will be taken in the order set out below

- The company will endeavor to accommodate affected Pilots with available secondments within Spain and the Ryanair DAC network. No hotel accommodation or per diem allowance will apply to temporary secondments.
- Affected pilots can voluntarily apply for annual leave
- Affected pilots can voluntarily apply for unpaid leave, limited to the reopening of the base;

Affected Pilots who cannot be accommodated with any of the previous measures or who choose not to apply for them, may result in the company:

- Allocating annual leave up to 2 blocks of 5 days each (10 days total)

The company will not initiate any legal proceeding set out in Spanish legislation without first exhausting the above stated measures. In the event of the base not reopening within 12 months, the procedure for base closure/reduction in 11.7.2 above will be followed.

11.7.5. Despidos

En caso de requerir despidos Ryanair seguirá la legislación establecida en España.

11.7.6. Reapertura de bases afectadas

En el caso de que el cierre o la reducción de una base se revierta total o parcialmente en un plazo de dos años y se creen vacantes de cambio, los pilotos afectados como consecuencia del cierre/reducción y que sigan siendo empleados de Ryanair DAC que soliciten el regreso tendrán prioridad para recibir ofertas de regreso a esa base por delante de cualquier otro en la lista de espera y antes de cualquier contratación de entrada directa en la base. Dichos pilotos tendrán prioridad para regresar a la base en el mismo orden en que fueron elegidos para salir. No se aplicará ningún paquete de reubicación a ningún piloto que decida volver a la base.

11.7.7. Cierres temporales de bases: (menos de 12 meses)

En caso de cierre temporal no recurrente de una base en España que no dure más de 12 meses (por ejemplo, cierre de una sola temporada, cierre temporal de una pista, etc.), Ryanair informará a SEPLA de la fecha estimada de reapertura antes del cierre de la base. En este caso, se tomarán las siguientes medidas en el orden que se indica a continuación

- La Compañía procurará acomodar a los pilotos afectados con destacamentos disponibles dentro de España y de la red de Ryanair DAC. No se aplicará ningún tipo de alojamiento en hotel ni dietas en destacamentos temporales.
- Los pilotos afectados pueden solicitar voluntariamente sus vacaciones anuales
- Los pilotos afectados pueden solicitar voluntariamente una licencia no retribuida, limitada a la reapertura de la base;

Los pilotos afectados que no puedan acogerse a ninguna de las medidas anteriores o que decidan no solicitarlas, podrán dar lugar a que la empresa:

- Asigne vacaciones anuales hasta 2 bloques de 5 días cada uno (10 días en total)

La empresa no iniciará ningún procedimiento legal previsto en la legislación española sin agotar previamente las medidas anteriores. En el caso de que la base no se reabra en un plazo de 12 meses, se

seguirá el procedimiento de cierre/reducción de la base, indicado en el punto 11.7.2.

11.8. Direct Entry Pilot Recruitment (DEP)

It is the Company's preference to fill Captain positions by promoting existing First Officers through the Command Upgrade process. However, a requirement for DEP recruitment may arise as additional aircraft are delivered, however, this will have no significant impact on the majority of Ryanair bases since in most cases there are no internal transfer waiting lists. Where it is necessary to offer a DEP a position in a base with an existing waiting list, the following will apply;

- ➔ Ryanair will ensure that in each financial year, at least 50% of Captain positions across the network will be filled by internal transfers, including Command Upgrades and the Company will ensure that there is sufficient information provided at the annual review to demonstrate this commitment is met. This limit will apply only to bases where there is a waiting list of internal candidates

11.8. Contratación de Pilotos de Entrada Directa (DEP)

La preferencia de la compañía es cubrir los puestos de comandante mediante la promoción de los primeros oficiales a través del proceso de ascenso a comandantura. Sin embargo, puede surgir la necesidad de contratar "DEP" a medida que se entreguen más aviones, pero esto no tendrá un impacto significativo en la mayoría de las bases de Ryanair, ya que en la mayoría de los casos no hay listas de espera para cambios internos. Cuando sea necesario ofrecer a un DEP un puesto en una base con lista de espera existente, se aplicará lo siguiente:

- ➔ Ryanair se asegurará de que en cada ejercicio económico, al menos el 50% de los puestos de comandante de toda la red se cubran mediante cambios internos, incluyendo las promociones de categoría a comandante, y la Compañía se asegurará de que se proporcione suficiente información en la revisión anual para demostrar que se cumple este compromiso. Este límite se aplicará únicamente a las bases en las que exista una lista de espera de candidatos internos

11.9. New Aircraft Types

Ryanair operates a single aircraft type, the Boeing 737 (including the 700, 800 and 8200). Should commercial priorities dictate the introduction of a new aircraft type or new fleet (e.g. long haul or wide body) the following will apply:

- 11.9.1 The base location of the new type/fleet will be decided by Ryanair's commercial department. The SRCC will be informed at the earliest opportunity.
- 11.9.2 Pilot transfer to the new type/fleet will be on application from within the base where the new aircraft is assigned.

Selection for training will be based on:

- ➔ Base / Fleet Captain, any management pilot appointments and all training appointments (TRE, LTC etc) will be decided by the company

11.9. Nuevos tipos de aviones

Ryanair opera un único tipo de avión, el Boeing 737 (incluidos los modelos 700, 800 y 8200). En caso de que las prioridades comerciales dicten la introducción de un nuevo tipo de avión o de una nueva flota (por ejemplo, de largo recorrido o de fuselaje ancho), se aplicará lo siguiente:

- 11.9.1 La ubicación de la base del nuevo tipo/flota será decidida por el departamento comercial de Ryanair. Se informará al SRCC lo antes posible.
- 11.9.2 El traslado de los pilotos al nuevo tipo/flota se realizará previa solicitud desde la base donde se asigne la nueva aeronave.

La selección para la formación se basará en:

- ➔ Comandante jefe de la base/de la flota, cualquier nombramiento de piloto de "management" y todos los nombramientos de formación (TRE, LTC, etc.) serán decididos por la Compañía en



based on merit and the company's operational requirements.

- Captain and First Officer positions within the base will be offered based on date of entry.



función de los méritos y de las necesidades operativas de la Compañía.

- Los puestos de comandante y primer oficial dentro de la base se ofrecerán en función de la fecha de entrada.

12. COMMAND UPGRADE
12. ACCESO A COMANDATURA
How Date of Entry Applies to Command Upgrade

With confirmed aircraft orders and passengers set to grow to 200m by 2026, it is expected that there will be no waiting list for command upgrade positions within Ryanair and as such, selection by date-of-entry will not apply, however, in circumstances where there are more command upgrade applicants than positions available across the Ryanair network, the following will apply;

- ➔ Candidates who achieve satisfactory training assessments, complete the route-to-command phases, score two consecutive good or better grades in their recurrent simulator sessions, have a satisfactory attendance record, receive a satisfactory grading on coaching/assessment flights (points 1, 2 and 3 below) and are recommended by their Base Captain, will be put into a command upgrade hold pool.
- ➔ Prior to each command upgrade course start date, Pilots who meet all of the above requirements and are in the CU hold pool will be offered a command upgrade course based on their date of entry.

Cómo se aplica la fecha de entrada a la comandatura

Con los pedidos de aviones confirmados y el volumen de pasajeros que aumentará a 200 m para 2026, se espera que no haya lista de espera para los puestos de comandatura dentro de Ryanair y, como tal, la selección por fecha de entrada no se aplicará, sin embargo, en aquellas circunstancias en las que haya más solicitantes para el puesto de comandante que puestos disponibles dentro de la red de Ryanair se aplicará lo siguiente;

- ➔ Los candidatos que logren evaluaciones de formación/entrenamiento satisfactorias, completen las fases de ruta a comandatura, obtengan dos calificaciones consecutivas buenas o superiores en sus sesiones periódicas de simulador, tengan un historial de asistencia satisfactorio, reciban una calificación satisfactoria en vuelos de entrenamiento / evaluación (puntos 1, 2 y 3, recogidos a continuación) y sean recomendados por su Comandante Jefe de Base, se colocarán en un grupo de espera de acceso a comandatura.
- ➔ Con antelación a la fecha de inicio de cada curso de comandatura, aquellos pilotos que cumplan con todos los requisitos anteriores y estén en el grupo de espera de acceso a comandatura se les ofrecerá un curso de comandatura en función de su fecha de entrada.

Command Process
Proceso de Comandatura
12.1. Route to Command

Co-Pilots in Ryanair enjoy a structured training path to their Command Upgrade with 3 self-certification phases throughout their career prior to being considered for selection for Command Upgrade.

Phase 1 – Up to 800 CS 25 (jet) hours or 1 year in Ryanair since first line check

Phase 2 – 800 to 1600 CS 25 (jet) hours or 2 years in Ryanair since first line check

Phase 3 – 1600 to 2400 CS 25 (jet) hours or 3 years in Ryanair since first line check

12.1. Ruta a la Comandatura

Los copilotos de Ryanair disfrutan de un proceso de formación estructurado para su acceso a la comandatura, con 3 fases de autocertificación a lo largo de su carrera antes de ser tenidos en consideración para la selección a la comandatura.

Fase 1: hasta 800 horas en CS 25 (jet) o 1 año en Ryanair desde el primer chequeo en línea

Fase 2: de 800 a 1600 horas en CS 25 (jet) o 2 años en Ryanair desde el primer chequeo en línea

Fase 3: de 1600 a 2400 horas en CS 25 (jet) o 3 años en Ryanair desde el primer chequeo en línea

12.2. Training Assessment

During all recurrent training and checking (including simulator and line), the co-pilot will be assessed for command potential. A co-pilot must score at least a grade "Good" or better in their last two recurrent simulator assessments and last line check to be considered for a command upgrade course.

12.3. Coaching Flights

Once a Co-Pilot has completed the route-to-command phases, and provided they have demonstrated the required level of technical competence, they are then assigned a coaching flight to identify any areas which may require further work before being assessed to join a command upgrade course. This normally takes place between 2,650 and 2,800 total hours and is only scheduled with the Co-Pilot's agreement.

12.4. Assessment flights

Following the coaching flights, the Co-Pilot may be rostered for an assessment flight which must be completed before being recommended by their Base TRE and Base Captain to proceed for a Command Upgrade interview.

12.5. Base Captain Recommendation

A Co-Pilot must receive a recommendation from his or her Base Captain to go forward to command upgrade interview. It is the responsibility of the Base Captain to identify and recommend F/O's who are suitable for command. Recommendations will be based on the Base Captain's knowledge of the Co-Pilots competence, leadership, maturity and interactions with colleagues in the base.

12.6. Command Upgrade Interview

After successful completion of the assessment flights and with the Base Captain's recommendation, Co-Pilots are interviewed for a place on a Command Upgrade course by Flight Operations, usually by a Type Rating Examiner and a Human Resources Representative.

12.2. Evaluación de la formación

Durante todos los entrenamientos y controles periódicos (incluidos el simulador y chequeo en línea), se evaluará el potencial de mando del copiloto. Un copiloto debe obtener al menos una calificación de "Bueno" o superior en sus dos últimas evaluaciones periódicas del simulador y en el último chequeo en línea para ser tenido en consideración para un curso a comandatura.

12.3. Vuelos de asesoramiento (Coaching Flights)

Una vez que un copiloto ha completado la ruta de las fases de acceso a comandatura, y siempre que haya demostrado el nivel exigido de competencia técnica, se le asigna un vuelo de entrenamiento para identificar las áreas que puedan precisar de mayor trabajo antes de ser evaluado para ingresar en un curso de comandatura. Esto normalmente tiene lugar entre 2.650 y 2.800 horas en total y solo será programado con el consentimiento del copiloto.

12.4. Vuelos de evaluación

Después de los vuelos de asesoramiento, el copiloto puede ser incluido en un vuelo de evaluación que debe ser completado antes de ser recomendado por el TRE de la Base y el Comandante Jefe de Base para proceder a una entrevista de acceso a comandatura.

12.5. Recomendación del Comandante Jefe de Base

Un copiloto debe recibir una recomendación de su Comandante Jefe de Base para acudir a la entrevista de acceso a comandatura. Es responsabilidad del Comandante de Base identificar y recomendar a aquellos primeros oficiales (FO) que sean adecuados para el mando. Las recomendaciones se basarán en el conocimiento del Comandante de Base sobre la competencia, el liderazgo, la madurez y las interacciones de los copilotos con los compañeros en la base.

12.6. Entrevista de acceso a comandatura

Tras completar con éxito los vuelos de evaluación y una vez obtenida la recomendación del Comandante Jefe de Base, los copilotos serán entrevistados por Operaciones de Vuelo para obtener una plaza en el curso de comandatura, generalmente por un Examinador de habilitación de Tipo y un representante de Recursos Humanos.

12.7. Basing

A Co-Pilot's promotion to Captain will be at an agreed designated base. The candidate will be offered options for basing at airports where the company has no internal waiting list for Captain positions as advertised. Initial basing after command upgrade will last for a minimum period of 12 months. The basing will be agreed and confirmed to the command upgrade candidate before the ground school commences. Before deciding on their command upgrade base, Co-Pilots will receive, on their request, a copy of the draft contract for that base.

A Co-Pilot who refuses an offer of a position on a Command Upgrade course will not be considered for future courses for at least 12 months.

12.8. Command Upgrade Training

Candidates must successfully complete all aspects of the training course to be appointed as a commander by the Chief Pilot. Additional training may be provided at the company's discretion. In the event that a candidate fails the training course he or she will be returned to the line as a First Officer at his/her original base.

Any placement on a future command upgrade course will be at the discretion of the Chief Pilot, Head of Training or their designated deputy.

12.9. Contract

Co-Pilots who successfully complete all aspects of the command training programme will be issued with a Captain contract in the designated base that was agreed between the Co-Pilot and the Command Upgrade coordinator prior to the command upgrade course.

12.10. Command Appointment

Upon successful completion of the Command Upgrade course and associated Line Training and signing the command contract, Co-Pilots are appointed to Captain by the Chief Pilot.

12.11. Transfers

After 12 months in the Command Upgrade base, the Pilot will be considered for a transfer/position at any base in the base transfer system (which currently includes all bases) using his/her date of entry in accordance with the base transfer chapter herein.

12.7. Base

El ascenso de un copiloto a comandante se realizará en una base designada acordada. Al candidato se le ofrecerán opciones para basarse en aeropuertos donde la Compañía no tiene una lista de espera interna para los puestos de comandante conforme haya sido publicado. La base inicial después del acceso a la comandatura durará un período mínimo de 12 meses. La base se acordará y confirmará al candidato al acceso a la comandatura antes de que comience la formación en tierra. Antes de decidir sobre su base de comandatura, los copilotos recibirán, a petición suya, una copia del borrador del contrato para esa base.

Un copiloto que rechace una oferta de una plaza en un curso de comandatura no será considerado para cursos futuros durante al menos 12 meses.

12.8. Formación de acceso a la comandatura

Los candidatos deben completar con éxito todos los aspectos del curso de formación para ser nombrados comandante por el Jefe de Pilotos (Chief Pilot). Se puede proporcionar formación adicional a discreción de la empresa. En caso de que un candidato no apruebe el curso de capacitación, será devuelto a la línea como primer oficial en su base original.

Cualquier emplazamiento en un futuro curso de comandatura quedará a discreción del Jefe de Pilotos, el Jefe de Entrenamiento o su adjunto designado.

12.9. Contrato

Los copilotos que completen con éxito todos los aspectos del programa de formación para comandatura obtendrán un contrato de comandante en la base designada que se acordó entre el copiloto y el coordinador del curso de comandatura antes de la celebración de dicho curso de comandatura.

12.10. Nombramiento de comandante

Una vez completado con éxito el curso de comandatura, el *entrenamiento en línea* asociado al mismo y la firma del contrato de comandatura, los copilotos son nombrados comandantes por el Jefe de Pilotos.

12.11. Cambios de base

Después de 12 meses en la base de comandatura, el piloto será tenido en cuenta para un cambio hacia cualquier otra base dentro del sistema de cambio de base (el cual incluye actualmente todas las bases) usando su fecha de entrada según el capítulo de cambio de base de este convenio.

12.12. Command Upgrade Bonuses

Any Command Upgrade bonuses will be at the sole discretion of the Company

12.13. Repayment of training costs

The cost of the Command Upgrade Training to include Ground school, Simulator sessions and line training is €6,500. Co-Pilots entering the command course will be required to sign an agreement on the repayment of training costs. The terms of this agreement will require the co-pilot to repay the cost of the command upgrade training if he or she ceases operating on Ryanair aircraft within two years of completion of the command course.

12.14. Initial 100 Hours

Newly appointed Captains are subject to operational safety restrictions for their first 100 flying hours. The new Captain may have to operate at another base (separate to their agreed designated base for 12 months) for the first 100 hours. If that is a third base (i.e. not their FO base or CU base), then accommodation and per-diem expenses will be provided for the rostered duties.

12.15. Trial Period and Line check

Initial command upgrade appointments will be provisional and subject to a 6-month trial period during which the appointee's performance as a Captain will be closely monitored.

A review as to his/her suitability for continued command will take place at the end of that six-month period and in the unlikely event that such a review is unsuccessful, the pilot will be returned to the rank of First Officer at his/her pre Command Upgrade base.

The cost of the Command Upgrade training course will not have to be repaid if the candidate fails the six-month trial period.

If the review is successful, the pilot will remain as a Captain.

12.12. Bonus de comandatura

Cualquier bonus de comandatura quedará a la exclusiva discreción de la Compañía

12.13. Reembolso de los gastos de formación

El coste de la formación de comandatura que incluye la formación en tierra, las sesiones de simulador y el entrenamiento en línea asciende a 6.500 €. Los copilotos que ingresen al curso de comandatura deberán firmar un acuerdo sobre el reembolso de los costes de formación. Los términos de dicho acuerdo requerirán que el copiloto reembolse el coste de la formación de comandatura si deja de operar aviones de Ryanair dentro de los dos años posteriores a la finalización del curso de comandatura.

12.14. 100 horas iniciales

Los comandantes recién nombrados están sujetos a las restricciones operacionales de seguridad durante sus primeras 100 horas de vuelo. El nuevo comandante puede tener que operar en otra base (distinta de la base acordada y designada por 12 meses) durante esas primeras 100 horas. Si esa es una tercera base (esto es, ni la base en que ejercía como FO, ni la de comandatura), se abonarán gastos de alojamiento y dietas para las actividades programadas.

12.15. Periodo de prueba y Chequeo en Línea

Los nombramientos iniciales de comandatura serán provisionales y sujetos a un período de prueba de 6 meses durante los cuales el rendimiento de la persona nombrada como comandante se controlará minuciosamente.

Se efectuará una revisión de su adecuación para continuar con la comandatura al final de ese período de 6 meses y en el improbable caso de que esa revisión sea insatisfactoria, el piloto volverá a su categoría de copiloto en su base anterior a la comandatura.

El coste de la formación de comandatura no tendrá que ser devuelto si el candidato no supera el período de prueba de 6 meses.

Si la revisión es satisfactoria, el piloto permanecerá como comandante.

13. DISCIPLINARY PROCEDURE**13. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

The Company has the right to impose sanctions for non-compliance based on labour regulations, in accordance with the graduation (severity) of the misconduct and sanctions established in the legal provisions and in this agreement.

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

13.1. Investigative Meetings**13.1. Reuniones de investigación**

13.1.1.Purpose: Prior to any disciplinary action being taken, if the Company deems it necessary, employees may be required to attend investigative meetings for the purpose of clarifying the facts which are the subject of the disciplinary measure. The requirement to do so or number of meetings required will be at the discretion of the Company.

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

13.1.2.Attendees: The Company will decide who attends the meeting, which may include the immediate supervisor and a member of the Human Resources department. The employees are entitled to have a work colleague present (including a member of the worker's representatives of SEPLA or a trade union official provided that person is not an employee of a competitor airline). The company will inform the employee of this option. It is the employee's responsibility to ensure their chosen person can attend the scheduled meeting or to source an alternative person if they are not available.

13.1.2.Asistentes: La Compañía decidirá quién asiste a la reunión, a la que podrá acudir el supervisor inmediato y un miembro del departamento de Recursos Humanos. Los empleados tienen derecho a que esté presente un compañero de trabajo en la reunión (incluido un miembro de la representación de las personas trabajadoras de SEPLA o un representante sindical, siempre que esa persona no sea un empleado de una compañía aérea de la competencia). La Compañía informará al empleado de esta posibilidad. Es responsabilidad del empleado asegurarse de que la persona elegida pueda asistir a la reunión programada o buscar una persona alternativa si ésta no está disponible.

13.1.3.Location: The meetings will normally take place via a video conferencing application or at a relevant base depending on operational and travel requirements. Alternatively, the company may determine that the meeting will take place at the Company's Head Office in Dublin.

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

13.1.4.Time: Investigative meetings will not be planned on scheduled days off or rostered leave. Meetings will typically be scheduled

13.1.4.Tiempo: Las reuniones de investigación no se planificarán en los días libres de programación o en los días en que esté

with a minimum of 2 working days' notice (i.e excluding the pilots off days/annual leave) however in exceptional and urgent matters (such as incidents or accidents), more rapid meetings may be necessary in which case the Company will also contact the employee by telephone, to advise them of the notification.

13.1.5.Obligations on the employee: Non-attendance, except in case of a duly justified and reasonable cause, or refusal to attend any meeting during the disciplinary procedure, may be treated as a separate disciplinary matter in its own right or as an aggravating factor in the ongoing disciplinary process. Any attempt by the employee to impede or obstruct the investigation may be taken into account as a cumulative factor in determining the appropriate sanction.

13.2. Disciplinary Outcome Meetings

13.2.1.The Company may decide to arrange a disciplinary outcome meeting to communicate to the employee the outcome of the disciplinary procedure which may be a sanction (as outlined below). The decision to hold a disciplinary meeting will be at the discretion of the Company and will only occur in certain cases. If a disciplinary meeting does not take place, the outcome will be issued in writing to the employee directly through other means including but not limited to email or eCrew.

13.3. Written Allegations

13.3.1.Prior to imposing a sanction of a potential serious or gross misconduct and after the preliminary investigation (with or without investigative meetings taking place), the company will inform the pilot of the summary of the most relevant facts that could potentially lead to a misconduct

programada una ausencia. Normalmente, las reuniones se programarán con un mínimo de 2 días laborables de antelación (es decir, excluyendo los días libres de los pilotos/las vacaciones anuales). Sin embargo, en asuntos excepcionales y urgentes (como incidentes o accidentes), puede ser necesario convocar las reuniones con mayor celeridad, en cuyo caso la Compañía también se pondrá en contacto con el empleado por teléfono, para informarle de la notificación.

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

13.2. Reuniones de resolución disciplinaria

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

13.3. Alegaciones por escrito

13.3.1.Antes de imponer una sanción por una posible falta grave o muy grave y después de la investigación preliminar (con o sin la celebración de reuniones de investigación), la Compañía informará al piloto del resumen de los hechos más relevantes que podrían dar lugar a la existencia de una falta,

finding, including whether the potential outcome is serious or gross in either category of misconduct.

13.3.2. The company agrees to provide additional explanations regarding the potential sanction in case there is a reasonable doubt in relation to the summary, at the request of the worker's representatives of SEPLA. The company agrees to provide the additional explanations required in 2 working days from the express request sent to the company

13.3.3. The pilot and the Company Council will have 7 working days to submit written allegations in relation to this summary. The company will consider these allegations before issuing a final resolution (sanction/dismissal letter), which could include the examination of additional evidence or an additional investigative meeting if the company deems it reasonable.

13.3.4. The period between the issuance of the summary of facts and the receipt of the allegations will suspend the statute of limitations (suspension that as specified below may be extended in case of further investigative meetings).

incluyendo una indicación de si el resultado potencial es grave o muy grave, atendiendo a la categorización de cualquiera de las faltas.

13.3.2. La Compañía se compromete a proporcionar información adicional sobre la posible sanción en caso de que exista una duda razonable en relación con el expediente tramitado, a petición de la representación de las personas trabajadoras de SEPLA. La Compañía se compromete a proporcionar las explicaciones adicionales requeridas en un plazo de 2 días hábiles a partir de la solicitud expresa enviada a la Compañía.

13.3.3. El piloto y la Sección Sindical dispondrán de 7 días hábiles para presentar alegaciones por escrito en relación con el resumen de los hechos. La Compañía considerará estas alegaciones antes de emitir una resolución final (carta de sanción/despido), que podría incluir el análisis de pruebas adicionales o una reunión de investigación adicional si la Compañía lo considera razonable.

13.3.4. El periodo entre la entrega del resumen de los hechos y la recepción de las alegaciones suspenderá el plazo de prescripción (suspensión que, como se especifica más adelante, podrá ampliarse en caso de que se celebren nuevas reuniones de investigación de los hechos).

13.4. Misconduct

Misconduct is defined as any action or omission that involves a breach of an employee's work duties, and company procedures or policies. Employees who commit any of the misconduct defined below may be subject to disciplinary action.

Misconduct shall be categorized as minor, serious or gross in accordance with the following classification:

Minor Misconduct

The following will be considered as minor misconduct:

13.4. Conducta indebida

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

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

Faltas leves

Se considerarán leves las siguientes faltas:

- | | |
|--|--|
| I. Failure to keep personal and next of kin contact information updated | I. No mantener actualizados los datos de contacto personales y familiares. |
| II. Minor acts of carelessness that do not pose a risk to passengers or the company. | II. Los actos menores de descuido que no supongan un riesgo para los pasajeros o la Compañía. |
| III. Failure to maintain appropriate uniform/grooming standards | III. No mantener las normas de uniformidad y aseo adecuadas. |
| IV. Unjustified Poor time keeping one occasion of failing to report for duty on time | IV. Una falta de puntualidad injustificada: no presentarse a tiempo al trabajo. |
| V. Addressing the Company or any of its members in any language other than the official language of the Company (English) | V. Dirigirse a la compañía o a cualquiera de sus miembros en un idioma distinto al oficial de la compañía (inglés) |
| VI. One occasion of unjustified non-attendance, failing to follow absence reporting procedures, including failure to submit the appropriate medical certificates on time | VI. Una falta de asistencia injustificada, no cumplir con los procedimientos de notificación de ausencias, incluida la no presentación en tiempo de los certificados médicos correspondientes. |

Serious Misconduct

The following will be considered as serious misconduct:

- I. Failure to comply with Company policies or operational procedures adopted by the Company that do not have the potential to affect the safety of passengers, or of the Company. Pilots will have access to these policies and their updates through eCrew
- II. Two or more occurrences of unjustified non attendance, or two or more occurrences of failing to adhere to the absence reporting procedure (for example failure to submit appropriate medical certificates on time)
- III. Unauthorized absence before or after days off
- IV. Failure to attend an investigative or other Company meeting without duly justified and reasonable cause
- V. One occurrence of failing to report for duty without duly justified and reasonable cause or adequate notice (for example 'No Show')
- VI. Failure to be available for a duty while on standby, without duly justified and reasonable cause
- VII. Careless or negligent action, which does not affect the safety of passengers, colleagues or the company and does not risk an accident or incident.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- I. El incumplimiento de las políticas de la compañía o de los procedimientos operativos adoptados por esta que no tengan la potencialidad de afectar a la seguridad de los pasajeros o de la compañía. Los pilotos tendrán acceso a estas políticas y a sus actualizaciones a través de eCrew.
- II. Dos o más faltas de asistencia injustificada, o dos o más casos de incumplimiento del procedimiento de notificación de ausencias (por ejemplo, no presentar a tiempo los certificados médicos correspondientes).
- III. Ausencia no autorizada antes o después de los días libres.
- IV. La no asistencia a una reunión de investigación o de otro tipo de la Compañía sin una causa razonable y debidamente justificada.
- V. No presentarse al trabajo una vez sin causa razonable y debidamente justificada o sin preaviso adecuado (por ejemplo, *No Show*).
- VI. No estar disponible para un servicio mientras se está de guardia, sin causa razonable y debidamente justificada.
- VII. Actuación imprudente o negligente, que no afecte a la seguridad de los pasajeros, de los compañeros o de la Compañía y que no suponga un riesgo de accidente o incidente.

- | | |
|--|--|
| <p>VIII. Unjustified Poor time keeping: more than one occurrences of failing to report for duty on time</p> <p>IX. Failure to comply with procedures set out in the company manuals (unless due to its seriousness or willingness, such failure can be considered some of the gross misconducts listed below)</p> <p>X. Two or more occurrences of minor misconducts within a period of 9 months</p> | <p>VIII. Falta de puntualidad injustificada: no presentarse en más de una ocasión a tiempo al trabajo.</p> <p>IX. El incumplimiento de los procedimientos establecidos en los manuales de la Compañía (salvo que por su gravedad o voluntariedad, dicho incumplimiento pueda considerarse alguna de las faltas muy graves que se enumeran a continuación).</p> <p>X. Dos o más incidencias de faltas leves en un periodo de 9 meses.</p> |
|--|--|

Gross misconduct

The following will be considered as serious misconduct:

- | | |
|---|--|
| <p>I. Violation of a criminal law, acts that constitute a misdemeanour or crime under the law during the performance of work activities, using the status of employee of the Company or where the employees ability to carry out their duties is impeded or the reputation of the Company could be damaged.</p> <p>II. Consumption of alcohol or any other intoxicating/ psychoactive substances on or within 12 hours of commencement of duty for Flight/Engineering/Ground Operations staff</p> <p>III. Acts or threats of physical or verbal violence</p> <p>IV. Theft from another employee, from the company or passengers, regardless of the value</p> <p>V. Malicious damage to Company property</p> <p>VI. Any falsification or alteration or any time, payment or bonus record that could result in payments which have not been earned.</p> <p>VII. Wilful refusal to obey reasonable instructions, company's procedures, obstruction of commanders' instructions or negligence in their fulfilment.</p> <p>VIII. Abusive behavior or blatant disregard for work colleagues or customers</p> <p>IX. Any fraudulent practice undertaken whilst on duty or on Company premises.</p> | <p>I. La infracción de una ley penal, los actos que constituyan una falta o un delito según la ley durante el desempeño de actividades laborales, valiéndose de la condición de empleado de la Compañía o cuando se impida la capacidad de los empleados para desempeñar sus funciones o se pueda dañar la imagen de la compañía.</p> <p>II. El consumo de alcohol o de cualquier otra sustancia tóxica o estupefaciente durante o en las 12 horas previas al inicio del servicio para el personal de Vuelo/Ingeniería/Operaciones en Tierra.</p> <p>III. Actos o amenazas de violencia física o verbal.</p> <p>IV. Robo a otro empleado, a la Compañía o a los pasajeros, independientemente de su valor.</p> <p>V. Daños intencionados a la propiedad de la compañía.</p> <p>VI. Cualquier falsificación o alteración de cualquier registro de tiempo, pago o prima que pueda dar lugar a pagos que no se hayan devengado.</p> <p>VII. La negativa deliberada a obedecer instrucciones razonables, los procedimientos de la Compañía, la obstrucción de las instrucciones de los mandos o la negligencia en su cumplimiento.</p> <p>VIII. Comportamiento abusivo o desprecio flagrante hacia los compañeros de trabajo o los clientes.</p> <p>IX. Cualquier práctica fraudulenta llevada a cabo estando de servicio o en las instalaciones de la Compañía.</p> |
|---|--|

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- | | |
|---|---|
| <p>X. Deliberate incorrect recording of the issue or receipt of equipment or material belonging to the Company, suppliers, customers, or clients.</p> | <p>X. El registro deliberadamente incorrecto de la expedición o recepción de equipos o material perteneciente a la compañía, proveedores, clientes o usuarios.</p> |
| <p>XI. Any negligent act or deliberately omission either directly or indirectly which results in financial loss to the Company</p> | <p>XI. Cualquier acto negligente u omisión deliberada que, directa o indirectamente, produzca un perjuicio económico a la compañía.</p> |
| <p>XII. Breach of security/company procedures which could affect passengers or company safety.</p> | <p>XII. Incumplimiento de los procedimientos de seguridad/Compañía que pueda afectar a la seguridad de los pasajeros o de la propia Compañía.</p> |
| <p>XIII. Careless or negligent action that could endanger one's own safety or the safety of others, affect the safety of passengers, imply the risk of an accident or incident or may damage the image of the company.</p> | <p>XIII. La actuación imprudente o negligente que pueda poner en peligro la seguridad propia o la de los demás, que afecte a la seguridad de los pasajeros, que implique el riesgo de accidente o incidente o que pueda dañar la imagen de la Compañía.</p> |
| <p>XIV. Concealment of circumstances, when known, affecting flight safety or disciplinary matters or complicity in the concealment of such circumstances.</p> | <p>XIV. La ocultación de circunstancias, cuando se conozcan, que afecten a la seguridad del vuelo o a cuestiones disciplinarias o la complicidad en la ocultación de dichas circunstancias.</p> |
| <p>XV. Absence from work resulting in an abandonment of duties.</p> | <p>XV. La inasistencia al trabajo que suponga un abandono de funciones.</p> |
| <p>XVI. Any disclosure of confidential information relating to Company business</p> | <p>XVI. La divulgación de Información confidencial relacionada con el negocio de la Compañía.</p> |
| <p>XVII. Any act of the pilot that deliberately or unnecessarily delays our passengers.</p> | <p>XVII. Cualquier acto del piloto que retrase deliberada o innecesariamente a nuestros pasajeros.</p> |
| <p>XVIII. Continuous and voluntary decrease in the normal or agreed work performance.</p> | <p>XVIII. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento laboral normal o pactado.</p> |
| <p>XIX. Failure to obtain and maintain a valid airport security ID</p> | <p>XIX. No obtener y mantener una identificación de seguridad aeroportuaria válida.</p> |
| <p>XX. Failure to obtain and maintain a valid criminal record check.</p> | <p>XX. No obtener y mantener un certificado válido de antecedentes penales.</p> |
| <p>XXI. Malicious damage to, or misuse of company property</p> | <p>XXI. Daño malicioso o uso indebido de los bienes de la Compañía.</p> |
| <p>XXII. Breach of Company Social Media Policy, Data Protection Policy, Code of Ethics or any other policy deemed as of mandatory compliance for the employees. Pilots will have access to these policies and their updates through eCrew</p> | <p>XXII. Incumplimiento de la política de redes sociales de la Compañía, de la política de protección de datos, del código ético o de cualquier otra política que se considere de obligado cumplimiento para los empleados. Los pilotos tendrán acceso a estas políticas y a sus actualizaciones a través de eCrew.</p> |
| <p>XXIII. Breach of trust (includes making false or deliberately misleading statements)</p> | <p>XXIII. El abuso de confianza (incluyendo la realización de declaraciones falsas o deliberadamente engañosas).</p> |
| <p>XXIV. Breach of contractual good faith</p> | <p>XXIV. La transgresión de la buena fe contractual.</p> |
| <p>XXV. Behavior that brings the Company's reputation into disrepute.</p> | <p>XXV. Comportamiento que desprestigie la reputación de la Compañía.</p> |

- XXVI. Performance of any activity for which this Agreement requires the express authorisation of the Company, in accordance with the exclusivity commitment set forth in this CLA
- XXVII. Any behaviour or conduct in the workplace that violates the respect for the privacy and dignity of women or men, by means of physical or verbal offence, including those of a sexual nature. If such conduct or behaviour is carried out by taking advantage of a hierarchical position, it shall constitute an aggravating circumstance.
- XXVIII. Any act of discrimination, persecution, intimidation or harassment based on an individual's sex, race, disability, sexual orientation or religious beliefs.
- XXIX. Failure to notify the Company of any criminal proceedings against the employee, or any legal action related to their employment
- XXX. Refusal to complete an alcohol or drug test when required to do so or any deliberate effort to avoid participating in testing
- XXXI. Surreptitious transport of any non-approved object, good or person
- XXII. Failing a drug/ intoxicating or psychoactive substance test
- XXIII. Falsifying an illness or accident or requesting leave on the grounds of a non-existent cause and other similar acts
- XXIV. Failure to achieve or maintain any licence, qualification or other certification required to carry out the employee's duties
- XXV. Insubordinate behaviour or acts of indiscipline or disobedience at work.
- XXVI. Fraudulent use of expense claims or travel procedures
- XXVII. Fraudulent use of staff travel privileges, the abuse or misuse of free or discounted tickets, as well as their use for purposes other than those for which they were granted, by the pilot or by his beneficiaries.
- XXVI. Realización de cualquier actividad para la que el presente Convenio requiera la autorización expresa de la Compañía, de acuerdo con el compromiso de exclusividad establecido en este Convenio.
- XXVII. Cualquier comportamiento o conducta en el lugar de trabajo que atente contra el respeto a la intimidad y dignidad de las mujeres o de los hombres, mediante ofensas físicas o verbales, incluidas las de carácter sexual. Si dicha conducta o comportamiento se realiza abusando de una posición jerárquica, constituirá una circunstancia agravante.
- XXVIII. Cualquier acto de discriminación, persecución, intimidación o acoso basado en el sexo, la raza, la discapacidad, la orientación sexual o las creencias religiosas de una persona.
- XXIX. La falta de notificación a la Compañía de cualquier proceso penal contra el empleado, o cualquier acción legal relacionada con su empleo.
- XXX. Negarse a realizar una prueba de alcohol o drogas cuando se le requiera o cualquier intento deliberado de evitar participar en las pruebas.
- XXXI. El transporte subrepticio de cualquier objeto, bien o persona no aprobados.
- XXXII. No superar una prueba de drogas/ sustancias tóxicas o estupefacientes.
- XXXIII. Fingir enfermedad o accidente o solicitar una ausencia alegando una causa inexistente u otros actos similares.
- XXXIV. No obtener o mantener cualquier licencia, titulación u otra certificación necesaria para el desempeño de las funciones de la persona trabajadora.
- XXXV. El comportamiento insubordinado o los actos de indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- XXXVI. Uso fraudulento de solicitudes de gastos o procedimientos de viaje.
- XXXVII. El uso fraudulento de los privilegios *staff travel*, el abuso o el uso indebido de billetes gratuitos o con descuento, así como su utilización para fines distintos de aquellos para los que fueron concedidos, por parte del piloto o de sus beneficiarios.

XXVIII. Fraudulent use of airport security regulations relating to airport security ID

XXIX. Two or more occurrences of serious misconducts within a period of twelve months

13.5. Disciplinary Measures

The maximum sanction that may be imposed in each case, depending on the seriousness of the offence committed, is as follows:

- a. **For minor misconduct:** written warning
- b. **For serious misconduct:** written warning or suspension from employment and pay for up to 15 calendar days (no pay will be applied for the period of suspension, including salary, allowances, etc.).
- c. **For gross misconduct:** written warning suspension from employment and pay (no payment will apply for the period of suspension including salary, allowances etc) for 16 to 60 calendar days, demotion (including pay reduction to the applicable pay for the role to which the employee is demoted to) or dismissal.

In specific cases of Gross Misconduct related to a major breach of trust due to the performance of his duties as a Captain the company (at its own discretion) will have the option to offer a demotion at his original base, as an alternative sanction to dismissal. The pilots can voluntarily accept this demotion as an alternative sanction which would confirm acceptance of the misconduct outcome and the fairness of the sanction. Any such pilots who are offered demotion as an alternative to dismissal will be subject to an operational review on their suitability to return to the position of Captain within 12 months from the demotion. This operational review shall consider the provisions of the Command Upgrade chapter contained in this CLA.

The calculation of the salary payments in part months, including suspension or joining or leaving, will be done basing on calendar days

XXXVIII. Uso fraudulento de las normas de seguridad aeroportuaria relativas a la identificación de seguridad aeroportuaria.

XXXIX. Dos o más incidencias de faltas graves en un periodo de doce meses.

13.5. Medidas disciplinarias

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

- a. **Por faltas leves:** amonestación por escrito.
- b. **Por faltas graves:** amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días naturales (no se aplicará ninguna retribución por el periodo de suspensión, incluyendo sueldo, asignaciones, etc.).
- c. **En caso de faltas muy graves:** amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo (no se aplicará ninguna remuneración por el periodo de suspensión, incluidos sueldo, asignaciones, etc.) de 16 a 60 días naturales, democión (con la consiguiente reducción de la remuneración a la aplicable a la categoría a la que desciende el empleado) o despido.

En casos específicos de faltas muy graves relacionadas con una ruptura grave de la confianza derivada del desempeño de sus funciones como comandante, la Compañía (a su propia discreción) tendrá la opción de ofrecer al comandante una democión en su base original, como sanción alternativa al despido. Los pilotos pueden aceptar voluntariamente esta democión como sanción alternativa, lo que confirmaría la aceptación de la falta y de la justificación de la sanción. Los pilotos a los que se les ofrezca la democión como alternativa al despido estarán sujetos a una revisión operativa sobre su idoneidad para volver al puesto de comandante en un plazo de 12 meses desde la democión. Esta revisión operativa tendrá en cuenta las disposiciones del capítulo de Acceso a Comandatura contenidas en el presente Convenio Colectivo. El cálculo de los pagos salariales en meses incompletos, incluidos aquellos en que se produzca una suspensión, incorporación o cese, se llevará a cabo tomando como base los

using the following formula: (Annual fixed gross salary elements / 365).

No shows and Unauthorised Absence will be deducted at 202.7 daily rate.

13.6. Repetition of Misconduct

In the event that the disciplinary offences and disciplinary records are still in force as per paragraph 13.8 below, the following procedure shall apply:

- i. **Minor misconduct** – an incident may be classified as a serious misconduct if two or more minor misconducts occur in 9 months.
- ii. **Serious misconduct** – an incident may be classified as gross misconduct if two or more serious misconduct occur in 12 months.

13.7. Statute of Limitations

The statute of limitation for the company to impose sanctions due to misconducts of the employees is as follows:

- a. **Minor Misconduct:** 10 days from the day the company was notified of the misconduct.
- b. **Serious Misconduct:** 20 days from the day the company was notified of the misconduct
- c. **Gross Misconduct:** 60 days from the day the company was notified of the misconduct

In all cases, 6 months from the date of the misconduct except in cases where the misconduct was deliberately concealed by the employee

In the event that the company schedules one or several investigative meetings to clarify the facts, the statute of limitations will not commence until the day after the last investigative meeting or, as a maximum, until the moment when three months have elapsed since the company had knowledge of the misconduct.

For the purpose of this clause, notification of the misconduct to the Company shall be defined as the Company's management at its centralised Dublin office becoming aware of the incident.

días naturales y aplicando la siguiente fórmula: (conceptos salariales fijos anuales brutos / 365).

Los "No Shows" y las ausencias no autorizadas se deducirán aplicando un módulo diario de 202,7.

13.6. Repetición de faltas

En el caso de que las faltas y los expedientes disciplinarios sigan vigentes según el apartado 13.8, se aplicará el siguiente procedimiento:

- i. **Faltas leves:** un incidente puede calificarse como falta grave si se producen dos o más faltas leves en 9 meses.
- ii. **Falta grave:** un incidente puede calificarse como falta muy grave si se producen dos o más faltas graves en 12 meses.

13.7. Prescripción

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

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

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

En caso de que la Compañía programe una o varias reuniones de investigación para esclarecer los hechos, el plazo de prescripción no comenzará hasta el día siguiente a la celebración de la última reunión de investigación, o como máximo a partir del momento en que hayan transcurrido tres meses desde que la empresa tuvo conocimiento de la infracción.

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

13.8. Disciplinary Records

The disciplinary record shall be automatically cancelled without a new sanction, if there are no repeat occurrences of misconducts of similar nature, as follows

- a. Minor misconducts after 9 months.
- b. Serious misconducts after 12 months.
- c. Gross misconducts after 18 months

13.8. Registros disciplinarios

El expediente disciplinario se cancelará automáticamente sin necesidad de una nueva sanción, si no hay reincidencia en faltas de similar naturaleza, de la siguiente manera

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

14. LABOUR AND FAMILY LIFE
14. VIDA LABORAL Y PERSONAL
14.1. Definitions

The following are defined below:

- In the probation period
- Duty
- On Paid leave
- Voluntary leave of absence
- Forced leave of absence
- Leave of absence to care of family members and children
- Reduction of working hours for family reasons
- Breastfeeding
- Risk due to pregnancy/breastfeeding
- Maternity and paternity leave
- Sick leave due to illness or accident
- Operational and temporary part-time work (pilot acceptance required)

The calculation of the salary deductions and payments in the situations defined in this chapter that are based on calendar days of justified absence, will be done basing on calendar days using the following formula: (Annual fixed gross salary elements / 365).

14.2. Probationary period

Pilots will be subject to a probationary period of 6 months as specified in their contract of employment. In the case of direct entry pilots (external hires), the probation period will be for 12 months, taking into account the longer adaptation period that these pilots may require to adapt to Ryanair's protocols and manuals.

Once the probation period has been completed successfully this period will count towards their period of continuous employment. During the probationary period the company and the pilot, may terminate the employment contract without notice.

14.3. Duty

Duty is as described in the Ops Manual Part A and is any task that a crew member performs for Ryanair, including flight duty, administrative work, giving or receiving training and checking, positioning, and some elements of standby (as per FTLs).

14.1. Definiciones

Se define lo siguiente:

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

El cálculo de las deducciones y los pagos salariales en las situaciones que se definen en este capítulo y que se basen en días naturales de ausencia justificada se llevará a cabo en base a los días naturales y aplicando la siguiente fórmula: (elementos salariales fijos anuales brutos / 365).

14.2. Periodo de prueba

Los pilotos estarán sujetos a un periodo de prueba de seis meses según lo especificado en su contrato de trabajo. En el caso de los pilotos de entrada directa (contrataciones externas), el periodo de prueba será de doce meses, habida cuenta de que estos pilotos pueden precisar de un periodo de adaptación más largo para adaptarse a los protocolos y manuales de Ryanair.

Una vez completado con éxito el periodo de prueba, este período computará para su periodo de empleo continuado. Durante el periodo de prueba, tanto la Compañía como el piloto podrán resolver el contrato de trabajo sin preaviso.

14.3. Servicio

Servicio (Duty) se describe en el Manual de Operaciones, Parte A, y constituye cualquier tarea que un miembro de la tripulación desempeñe para Ryanair, incluyendo la actividad de vuelo, las labores administrativas, impartir o recibir formación y chequeos, el posicionamiento y algunos elementos de imaginaria (conforme a las FTL).

14.4. Paid Leave

The Company will grant paid leave of absence to the Pilots who request it, in the following cases and for the time indicated:

1. Two days for death, serious accident or illness, hospitalisation or surgery without hospitalisation requiring home rest, of relatives up to the second degree of consanguinity or affinity. If the pilot needs to travel for this purpose, the period shall be four days.
2. Leave for marriage– Fifteen uninterrupted calendar days for marriage, as established in article 9.2.6 of this CLA.
3. One calendar day for the marriage of children, siblings or siblings in-law, and parents, which may be extended to two if it is in a different place from the Pilot's residence. The days corresponding to this type of leave will be recoverable and 60 days advance notice must be provided for this request for leave.
4. One calendar day for moving from the usual place of residence

Pilots must request the paid leave to the Company in writing as far in advance as possible, making their best efforts to request it with at least 28 calendar days. The Company reserves the right to demand proof of the circumstances alleged for obtaining such leave.

14.5. Voluntary Unpaid Leave (excedencia voluntaria)

Pilots with at least one-year service in the company are entitled to apply for voluntary unpaid leave for a period of not less than four months and not more than five years. This may be taken again by the same pilot only if four years have elapsed since the end of the previous voluntary leave. This leave shall be requested with at least 3 months' notice.

During the period of leave, all the pilots employment rights and obligations are suspended and, consequently, no remuneration is paid during this period and no annual leave is accrued. The period of

14.4. Licencia retribuida

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

1. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el piloto necesite viajar por este motivo, el plazo será de cuatro días.
2. Permiso por matrimonio: quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio, conforme a lo establecido en el artículo 9.2.6 el presente Convenio.
3. Un día natural por el matrimonio de un hijos, hermanos, hermanos políticos y padres, ampliable a dos días si se celebra en un lugar distinto al lugar de residencia del piloto. Los días correspondientes a este tipo de licencia serán recuperables y se deberán otorgar al menos 60 días de preaviso para solicitar esta licencia.
4. Un día natural por traslado de domicilio habitual.

Los pilotos deben solicitar la licencia retribuida a la Compañía por escrito con la máxima antelación posible y, siempre que sea posible, con al menos 28 días naturales de antelación. La Compañía se reserva el derecho de solicitar documentación justificativa de las circunstancias alegadas para obtener dicha licencia.

14.5. Excedencia voluntaria

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

Durante el periodo de excedencia, todos los derechos y obligaciones laborales del piloto quedarán suspendidos y, por consiguiente, no se abonará retribución alguna ni se devengarán vacaciones durante dicho periodo. La

unpaid leave will not count towards the pilots continuous service.

The pilot must apply for reinstatement at least two months before the end of his/her leave. A pilot who does not request reinstatement within the established notice period, shall be considered as having permanently resigned from the company.

Ryanair may reject the application for reinstatement after the voluntary leave of absence in case the pilot has worked for a competitor airline. "Competitor Airline" means any airline company or group of companies which competes with the Ryanair Group for passengers on routes between the same cities as are operated by a member of the Ryanair Group as of the date of application for reinstatement which for the avoidance of doubt currently includes but shall not be limited to each of: Air Europa, Aegean, Air France-KLM Group (including Transavia), EasyJet, Finnair, International Airlines Group (including Vueling), ITA / Alitalia, LOT, Lufthansa Group (including Eurowings), Norwegian, SAS, TAP Air Portugal, Volotea, Jet2, TUI and Wizz Air.

In the event of a genuine dispute as to whether a Pilot who requested voluntary unpaid leave joined an airline which subsequent to the Pilot joining, became a competitor airline, a review of their individual case will take place between the Company and the SEPLA Company council.

Pilots will have the right to be reinstated after a period of voluntary leave of absence, preferably at their home base and in their working position (if a vacancy exists) and speciality. If there are several pilots awaiting reinstatement, the pilot with the highest seniority within his/her rank will be given preference.

In those cases where reinstatement is not possible at their home base, the company may offer a vacancy outside its base in their rank, always in accordance with the order established in the base transfer system. However, the pilot shall not be obliged to accept such reinstatement.

The application for reinstatement of pilots on voluntary unpaid leave shall respect the order of applications for the base transfer. However, in order to facilitate the possibility of returning to their home base, two exceptions to the application of the order set out in the

excedencia voluntaria no se tendrá en cuenta a la hora de calcular el tiempo de servicio continuo del piloto.

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

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

Si se produce un conflicto genuino sobre si un piloto que ha solicitado una excedencia ha trabajado para una aerolínea que, después de la incorporación del piloto, pasó a ser una aerolínea de la competencia, la Compañía y la Sección Sindical del SEPLA revisarán el caso individualmente.

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

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

La solicitud de reincorporación de los pilotos en excedencia voluntaria respetará el orden de llegada de las solicitudes para el cambio de base. Sin embargo, a fin de facilitar la posibilidad de retornar a su base de operaciones, se aplicarán dos excepciones a la

base transfer system are expressly provided in the following case:

- Bases with a maximum of two aircraft: a pilot who has taken a voluntary unpaid leave in a base with only two aircraft at the date of application for reinstatement, shall have preference to be reinstated in their base over pilots waiting for that vacancy through the base transfer system.
- Permanently closed bases: A pilot who has taken a voluntary unpaid leave in a permanently closed base at the time of application for reinstatement, and applies for reinstatement will be offered a position at an alternative base with an available vacancy and shall be entitled to be apply for a base transfer through the base transfer system where their application will exclude any time spent on voluntary unpaid leave.

The company undertakes to provide the reinstated pilots with the retraining and inspections determined by the Operations Manual, and in accordance with the EASA regulations, in order to update and verify the maintenance of the pilot's technical capacity, at the expense of the company. Failure to voluntarily submit to this process will result in the loss of the right to reinstatement.

In the event that the employee receives professional specialisation at the Company's expense after returning from voluntary leave of absence, the pilot must remain at least for a period of two years in the Company. If, during these two years, the pilot resigns voluntarily or suspends the employment relationship, the pilot shall repay to the Company the amount equivalent to 2 monthly payment of basic salary.

14.6. Forced unpaid leave of absence

This type of leave will be granted by appointment or election to a public position that makes it impossible to attend work. During this time the pilot will retain the right to keep their position within the Company and to accrue seniority during this appointment.

aplicación del orden establecido en el sistema de cambio de bases en el siguiente caso:

- Bases con un máximo de dos aeronaves: un piloto que haya disfrutado de una excedencia voluntaria en una base con solo dos aeronaves en la fecha en que solicite su reincorporación tendrá preferencia para reincorporarse a su base sobre pilotos que aspiren a ocupar esa vacante a través del sistema de cambio de bases.
- Bases cerradas permanentemente: Un piloto que haya disfrutado de una excedencia voluntaria en una base cerrada permanentemente en el momento en que solicite su reincorporación, será ofrecido un puesto en una base alternativa en la que exista una vacante disponible, y dicho piloto tendrá derecho a solicitar un cambio de base a través del sistema de cambio de bases, si bien su solicitud excluirá todo el tiempo transcurrido en excedencia voluntaria.

La Compañía se compromete a proporcionar a los pilotos que se reincorporen toda la formación y las inspecciones que determinen el Manual de Operaciones y las normas de la EASA a fin de actualizar y verificar si el piloto sigue cumpliendo los requisitos de capacidad técnica, corriendo la Compañía con los gastos. Si el piloto rehúsa participar voluntariamente en este proceso, perderá su derecho a reincorporarse.

Si el empleado recibe una especialización profesional a expensas de la Compañía tras reincorporarse de una excedencia voluntaria, el piloto deberá permanecer al menos dos años en la Compañía. Si durante dicho periodo de dos años el piloto solicita su baja voluntaria o suspende su relación laboral queda suspendida, el piloto reembolsará a la Compañía el importe correspondiente a dos meses de salario base.

14.6. Excedencia forzosa

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

Re-entry shall be requested within two months after the cessation of the public position and failing to do so will result in the loss of any right of reinstatement and result in the definitive resignation of the pilot. The reinstated pilot must undergo the retraining and assessment determined by the Company, to obtain the technical aptitude to perform their duties.

Pilots reinstated from a forced leave of absence will return to the same position and base (should it still exist at the time of reinstatement). If the base of origin does not exist, the pilot will be offered a base within Spain to which the pilot could return. If the pilot rejects that base, he/she will lose the entitlement to come back. During the time that the pilot remains on forced unpaid leave, all their rights and obligations are suspended and, consequently, they will not receive any remuneration or accrue any annual leave.

During the time that the pilot remains on leave, the Company will provide them with the necessary periodic training to maintain the type rating that the pilot had in the Company. The pilot will be obliged to complete these courses/ training sessions.

In the event that the employee cannot comply with the above obligation for duly justified reasons, and he/she receives professional specialisation at the Company's expense after returning from leave of absence, the pilot must remain at least for a period of two years in the Company. If, during these two years, the pilot resigns voluntarily or suspends the employment relationship, the pilot shall repay to the Company the amount equivalent to 2 monthly payment of basic salary.

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

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

Durante el periodo de tiempo que el piloto pase en excedencia forzosa, la Compañía le facilitará la formación periódica necesaria para mantener la habilitación de tipo que tenía en la Compañía. El piloto tendrá la obligación de completar dichos cursos y dicha formación.

Si el empleado recibe una especialización profesional a expensas de la Compañía tras reincorporarse de una excedencia voluntaria, el piloto deberá permanecer al menos dos años en la Compañía. Si durante dicho periodo de dos años el piloto solicita su baja voluntaria o suspende su relación laboral, el piloto reembolsará a la Compañía el importe correspondiente a dos meses de salario base.

14.7. Leave of absence to care for children and family members.

- The father or mother shall have the right to leave of absence for the care of each child, for a period not exceeding three years from the date of birth. The same right shall apply in case of adoption, guardianship for the purpose of adoption or permanent fostering, in accordance with a judicial or administrative decision. Successive children shall entitle the pilot to a new period of leave which, where appropriate,

14.7. Excedencia para el cuidado de familiares e hijos

- El padre o la madre tendrán derecho a una excedencia para el cuidado de cada hijo durante un de duración no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento. El mismo derecho será aplicable en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente sujetos a una resolución judicial o administrativa. Un hijo posterior dará al piloto derecho a un nuevo periodo

shall terminate the period of leave they have been on.

- Pilots shall be entitled to a period of leave of absence of no more than two years to care for a family member up to the second degree of consanguinity or affinity who, for reasons of age, accident, illness, or disability, is unable to look after himself/herself and is not in paid employment.

An unmarried partner will be considered a relative, provided that the registration in the Official Register of Unmarried Partners is accredited.

If two employees in the company request this leave for the same person, the Company can limit the leave during the same period, due to duly justified operational requirements of the Company.

This leave shall be requested with at least 2 months' notice, unless force majeure or other type of emergency situations.

The period during which the pilot remains on leave, in accordance with the terms of this article, shall count for seniority purposes and shall count towards their period of continuous employment.

During this leave, the pilot retains their right to return to their position and base from the date they commenced the leave. If the base of origin does not exist, the operations management will offer in each case the base within Spain to which the pilot could return, in case the pilot rejects that base, he/she will lose the entitlement to come back. During the time that the pilot remains on forced unpaid leave, all their rights and obligations are suspended and, consequently, they will not receive any remuneration or accrue any annual leave.

The Company shall provide the pilot with the periodic courses or training required to maintain the type rating that the pilot holds in the Company.

In the event that the employee is unable to attend the recurrent training during the leave of absence period, he/she will receive professional specialisation at the Company's expense after returning from leave of absence, and the pilot must remain at least for a period of two years in the Company. If, during these two years,

de excedencia, el cual, cuando corresponda, pondrá fin al periodo de excedencia que se viniera disfrutando.

- Los pilotos tendrán derecho a un periodo de excedencia de una duración no superior a dos años para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

A los efectos de este artículo se considerará familiar a la pareja de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.

Si dos empleados de la Compañía solicitan una excedencia para el cuidado de la misma persona, la Compañía podrá limitar la excedencia durante el mismo periodo cuando existan requisitos operativos debidamente justificados.

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

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

Durante esta excedencia, el piloto conservará el derecho a regresar al puesto de trabajo y la base desde el comienzo de la excedencia. Si dicha base no existiera, "operation management" le ofrecerá, en cada caso, una base española a la que el piloto pueda volver. En caso de que el piloto rechace dicha base, perderá el derecho de reincorporación. Durante el periodo de tiempo que el piloto pase en excedencia forzosa, todos sus derechos y obligaciones laborales quedarán suspendidos y, por tanto, no recibirá remuneración alguna ni devengará vacaciones.

La Compañía proporcionará al piloto los cursos o la formación necesarios para mantener la habilitación tipo que tenga en la Compañía.

En caso de que el empleado no puede asistir a la formación recurrente durante el periodo de excedencia, recibirá la especialización profesional a expensas de la Compañía tras reincorporarse de la excedencia, y el piloto deberá permanecer al menos dos años en la Compañía. Si durante dicho periodo de dos años el

the pilot resigns voluntarily or suspends the employment relationship, the pilot shall repay to the Company the amount equivalent to 2 monthly payment of basic salary.

piloto solicita su baja voluntaria o su relación laboral queda suspendida, reembolsará a la Compañía el importe correspondiente a dos meses de salario base.

14.8. Reduction of working hours/days for family reasons

14.8. Reducción de la jornada por motivos familiares

A pilot who, for reasons of legal guardianship, has a child under the age of twelve in their direct care, or a person with a physical, mental, or sensory disability who is not in paid employment, shall be entitled to a reduction in the working hours, in order to facilitate the reconciliation of work and family life.

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

The same right shall apply to anyone who needs to take direct care of a family member up to the second degree of consanguinity or affinity who, for reasons of age, accident or illness, is unable to look after himself/herself and who is not in paid employment.

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

Taking into account the speciality of the pilot's activity, which cannot be reduced on a daily basis, the following options of reduced working hours are available:

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

1. 33.33% reduction in working days: equivalent to a pattern of 5 on / 4 off / 5 on / 13 off
2. 50% reduction in working days: equivalent to a pattern of 5 on / 13 off / 5 on / 13 off

1. una reducción del 33,33 % de los días laborables, que equivale a un patrón de 5 días laborables / 4 días libres / 5 días laborables / 13 días libres.
2. una reducción del 50 % de los días laborables, que equivale a un patrón de 5 días laborables / 13 días libres / 5 días laborables / 13 días libres.

The option for any of these systems shall correspond to the pilot with the aim of adapting the conciliation needs, who shall see his basic salary and allowances entitlements (except for the SIM allowance) reduced proportionally to the working hours effectively carried out. The annual leave will be amended according to articles 9.2.7 and 9.2.8 of thisCLA. The option chosen by the pilot shall be in force until the pilot decides to return to normal working hours, or the child reaches the age of twelve.

La elección de cualquiera de estos sistemas corresponderá al piloto con el fin de adaptar sus necesidades de conciliación, quien verá su salario base y asignaciones (excepto la asignación por simulador) de manera proporcional a la jornada efectivamente trabajada. Las vacaciones anuales se modificarán de acuerdo con los artículos 9.2.7 y 9.2.8 del presente Convenio. La opción que elija el piloto permanecerá vigente hasta que este decida restablecer su jornada normal o hasta que el menor alcance los doce años de edad.

Pilots who, on the signing of this agreement, are enjoying a reduction in working hours due to legal guardianship, can request one of these options from the company.

Los pilotos que, en el momento de firmar el presente Convenio, disfruten de una reducción de su jornada por motivos de guarda legal podrán solicitar a la Compañía una de estas opciones.

The pilot must give as much notice as possible and request the reduction at least 45 days before the first

El piloto tendrá que preavisar con la mayor antelación posible y solicitar la reducción con al menos 45 días de

day of the month in which the reduction begins, unless force majeure or other type of emergency situations

If the request concerns the months of July or August, the request must be made at the latest on the 01 May of the same year. The company shall notify the granting of reductions at least fifteen days before the start of the reduction.

If the parent, adoptive parent, guardian for the purpose of adoption or permanent foster carer shall be granted a reduction in the working day, with a proportional reduction in salary of at least half the duration of the working day, for the care, during hospitalisation and continuous treatment, of the minor in their care affected by cancer (malignant tumours, melanomas and carcinomas), or by any other serious illness, which implies a long stay in hospital and requires the need for their direct, continuous and permanent care, certified by a public health service report or administrative health body of the corresponding Autonomous Community and, at the latest, until the child reaches the age of twenty three years.

This reduction shall be accumulated in full working days by making use of the previously determined working day reduction systems.

In the event that two employees in the company request this leave for the same person, the Company can limit the leave during the same period, due to duly justified operational requirements of the Company.

The pilot must give 30 days' notice to the company of their intention to return to full working hours.

14.9. Special working hours -Pattern share, Earlies/lates on 5/4:

If a pilot requests a specific work pattern in accordance with Article 34.8 of the Workers Statue, the pilot may apply for one of the following patterns:

- Earlies only
- Lates only

The company will review the pilots circumstances and the operational needs of the Company and may grant one of these patterns. No amendments to the pilots

antelación con respecto al primer día del mes en que comienza dicha reducción, salvo en casos de fuerza mayor u otro tipo de situaciones de emergencia.

Si la solicitud incluye los meses de julio o agosto, la solicitud deberá presentarse, a más tardar, el 1 de mayo del mismo año. La Compañía notificará el otorgamiento de las reducciones al menos quince días antes del comienzo de la reducción.

El progenitor, 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 alcance la edad de veintitrés años.

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

Si dos empleados de la Compañía solicitan esta excedencia por el mismo sujeto causante, la Compañía podrá limitar la excedencia durante el mismo periodo cuando existan requisitos operativos debidamente justificados.

El piloto debe preavisar con 30 días de antelación a la Compañía de su intención de retomar su jornada de trabajo completa.

14.9. Horario de trabajo especial: distribución de patrón, earlies/lates en 5/4

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

- Solo "Earlies"
- Solo "Lates"

La Compañía valorará las circunstancias del piloto y las necesidades operativas de la Compañía y podrá conceder uno de dichos patrones. No se modificará el

salary will be applicable if this adaptation doesn't reduce the working days.

If the pilot wishes to extend this Special working Pattern, they must expressly request it from the company at least one month before the originally planned end date, and it must be expressly accepted by the company. In the absence of such acceptance, the pilot shall return to their previous roster pattern.

14.10. Breastfeeding

In cases of birth, adoption, guardianship for the purpose of adoption or foster care, in accordance with Article 45.1.d WS), the pilot shall be granted one hour of absence from work until the child is 9 months old, which will have to be accumulated by full days.

Those who use this right will have to replace it with paid leave of 15 calendar days to care for an infant under 9 months of age. The request for this leave shall be done with at least 2 months' notice.

The reduction of the working day referred to in this paragraph constitutes an individual right of the pilot, and its exercise may not be transferred to the other parent, adoptive parent, guardian or foster carer. If two employees in the company request this leave simultaneously, the Company can limit the leave during the same period, due to duly justified operational requirements of the Company, which must be communicated in writing.

When both parents, adoptive parents, guardians or foster parents exercise this right with the same duration, the period of leave may be extended until the infant reaches the age of twelve months, with a proportional reduction in salary from the age of nine months.

14.11. Suspension of the contract due risk during pregnancy and breastfeeding

Risk during pregnancy:

It will be granted as per Spanish legislation which can be summarized as follows:

For the purposes of the economic benefit for risk during pregnancy, the period of suspension of the work contract is considered a protected situation in cases where, although the working woman should change her position to another that is compatible with her

salario de los pilotos si esta adaptación no supone una reducción de la jornada.

Si el piloto desea prolongar el patrón especial de trabajo, debe solicitarlo expresamente a la Compañía al menos un mes antes de la fecha de finalización planeada originalmente, y esta solicitud deberá ser aceptada expresamente por la Compañía. En la ausencia de dicha aceptación, el piloto deberá retomar su patrón de programación anterior.

14.10. Lactancia

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

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

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerciten este derecho con la misma duración, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el menor alcance los doce meses de edad, con una reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

Riesgo durante el embarazo:

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

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, el periodo de suspensión del contrato de trabajo se considera una situación protegida en los supuestos en que, aunque la trabajadora deba cambiar de puesto a otro que sea

condition, in the terms provided for in articles 26.2 and 26.3 of Law 31/1995, of 8 November, on the Prevention of Occupational Risks, this change of position is not technically or objectively possible, or cannot reasonably be required for justified reasons.

Risk during breastfeeding:

The financial benefit for risk during breastfeeding shall be granted to the working woman under the terms and conditions laid down for the financial benefit for risk during pregnancy and shall cease when the child reaches the age of nine months, among other circumstances as established in Spanish Law.

This article has been drafted in accordance with the current regulation. In the event of an update in that regulations, both parties commit to implement those regulatory changes.

14.12. Maternity and paternity leave

It will be granted as per Spanish legislation which can be summarized as follows:

Childbirth, which includes childbirth and the care of a child under the age of 12 months, suspends the birth mother's employment contract for 16 weeks, of which the six uninterrupted weeks immediately following childbirth are mandatory and must be taken on a full-time basis, to ensure the protection of the mother's health.

The birth shall suspend the employment contract of the parent other than the biological mother for 16 weeks, of which the six uninterrupted weeks immediately following the birth shall be compulsory, to be taken on a full-time basis, to fulfil the duties of care provided for in Article 68 of the Civil Code.

In cases of premature birth and in cases where, for any other reason, the new-born child must remain hospitalised after birth, the period of suspension may be calculated, at the request of the birth mother or the other parent, from the date of the discharge from hospital. Excluded from this calculation are the six weeks following childbirth, when the birth mother's contract is compulsorily suspended.

In cases of premature birth with low birth weight and in other cases in which the new-born baby requires hospitalisation after birth for a period of more than

compatible con su estado, conforme a lo previsto en los artículos 26.2 y 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Riesgo durante la lactancia:

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

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

14.12. Baja de maternidad o paternidad

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

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de un menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 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.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del

seven days due to a clinical condition, the period of suspension shall be extended by as many days as the baby is hospitalised, with a maximum of thirteen additional weeks.

In the event of the death of the child, the period of suspension shall not be reduced, unless, after the six weeks of compulsory rest, a return to work is requested.

The suspension of the contract of each of the parents for the care of the child, once the first six weeks immediately following the birth have elapsed, may be distributed at the will of the parents, in weekly periods to be taken in accumulated or interrupted form and be used from the end of the obligatory suspension following the birth until the child reaches the age of twelve months. However, the biological mother may take the leave up to four weeks before the foreseeable date of birth. The Company must be notified at least 15 days in advance of each weekly period or, where appropriate, of the accumulation of such periods.

This right is an individual right of the worker and cannot be transferred to the other parent

The suspension of the work contract, after the first six weeks immediately following childbirth, may be taken on a full-time or part-time basis, subject to agreement between the company and the worker, and in accordance with the regulations.

The worker must give the company at least fifteen days' notice of the application of this right in accordance with the terms established. When both parents exercising this right work for Ryanair, the company management may limit the simultaneous exercise of this right for justified and objective reasons, duly justified in writing.

The economic benefit for the birth and care of a child is an allowance equivalent to 100 per cent of the corresponding regulatory base paid by the Spanish Social Security.

This agreement has been reached in accordance with the current regulation. In the event of an update in that

parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la Compañía con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Compañía, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

Este acuerdo se ha establecido de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable en vigor. En caso de

regulations, both parties commit to implement those regulatory changes.

14.13. Leave of absence due to illness or accident.

A Pilot who is temporarily unable to remain on duty due to an accident or illness, provided that the specific requirement from a medical-administrative point of view have been complied with.

If a pilot is absent from work due to illness or injury or for any other reason he/she must let the Company know as soon as possible and at least **two hours** prior to the start of his/her working day or shift that he/she will be unable to attend. If it is not possible to give two hours' notice, the company shall examine the reasons for the lack of the mentioned notice. The pilot must comply with the Company's absence reporting and certificate procedures. Any entitlement to payment whilst absent from work due to sickness will be subject to local law and compliance with reporting and certification requirements.

The Company will be entitled, at its expense, to require the pilot to be examined by an independent medical practitioner (whether or not the pilot is absent by reason of sickness or injury) and the doctor carrying out the examination may confirm to the Company whether the pilot is fit to attend work, in accordance with Spanish legislation.

In relation to the benefits of the sick leave, will be granted as per Spanish legislation which can be summarized as follow

In cases of common illness and non-occupational accident, the worker will be entitled to a benefit of 60% of the regulatory base from day 4 to 20 inclusive. From the 21st day onwards, the benefit will be 75% of the regulatory base. In case of work accident, it will be 75% from the day following the sick leave.

The pilot must submit the sick leave and confirmation forms (partes de baja y confirmación) to justify his/her absences from work, which must be submitted within three days of being issued by the competent health

actualización de dicha normativa, ambas partes se comprometen a aplicar los cambios regulatorios pertinentes.

14.13. Incapacidad temporal por enfermedad o accidente

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

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

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

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

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

El piloto debe presentar los partes de baja y confirmación para justificar su ausencia en el plazo de tres días desde su emisión por parte del servicio de salud competente. Del mismo modo, el piloto deberá

service. Likewise, the sick leave discharge report (parte de alta and parte de baja/alta) must be submitted by the pilot to the company within 24 hours of its issue.

Although the company's payment system is based on working days, the deduction of the salary during the first 3 days of the sick leave will be done in 1/365 of the annual salary per day of sick leave. This clause will be reviewed in the event that there is any material increase in absence rates.

14.14. Operational and temporary part-time work

Process and offer of temporary part-time arrangements:

The company, considering the operational requirements at any given time, may offer voluntary temporary part time positions, as follows

- Annual part-time
- Special working hours
- Winter part time

These vacancies will be granted strictly based on position and seniority (DOE), as the only factors in the selection process. At the end of the period corresponding to the assigned part-time position, the pilot will return to his/her previous contractual conditions.

The company shall communicate the granting and conditions of the part-time position to the pilot at least fifteen days before its commencement.

The Company will brief the Sepla Company Council on the expected availability of part-time positions.

In case the pilot accepts the position provided for, his/her working hours and salary shall be reduced proportionally according to the percentage of working hours reduction applied.

The voluntary and temporary part time arrangements can be withdrawn at any time by the company due to operational needs, caused among others for the accumulation of other statutory leaves or reductions in working time, which shall have priority.

facilitar el parte de alta y el parte de baja/alta a la Compañía en el plazo de 24 horas desde su emisión.

Aunque el sistema de pago de la Compañía se basa en días laborables, la deducción del salario durante los 3 primeros días de la baja se practicará mediante el cálculo de 1/365 sobre el salario anual por cada día de baja. Esta cláusula se revisará si se produce un aumento sustancial de los índices de absentismo.

14.14. Jornada parcial temporal por motivos operativos

Proceso y ofrecimiento de jornadas parciales temporales:

La Compañía, teniendo en cuenta los requisitos operativos que puedan darse en cada momento, podrá ofrecer puestos temporales voluntarios a jornada parcial como sigue:

- Jornada parcial anual
- Horario especial de trabajo
- Jornada parcial en la temporada de invierno

Estas vacantes se concederán basándose estrictamente en el puesto y la antigüedad (fecha de entrada), siendo estos los únicos factores que se tendrán en cuenta en el proceso de selección. Al finalizar el periodo correspondiente al puesto a jornada parcial asignado, el piloto volverá a sus condiciones contractuales previas.

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

La Compañía informará a la Sección Sindical del SEPLA sobre la previsión de disponibilidad de puestos a jornada parcial.

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

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

14.14.1 Annual part-time

Pilots with an indefinite contract and at least five years' seniority as a pilot with the Company may request a reduction in working hours for the entire year or for such percentages as the Company deems appropriate in terms of activity.

The Company may grant these reductions if operationally possible and in accordance with the procedures established in Article 14.14.

The reduction in working hours for pilots shall be by means of additional days off, grouped together in a single block and in the proportion corresponding to the reduction in work as follows

- 50% reduction in working days: equivalent to a pattern of 5 on / 13 off / 5 on / 13 off

If the pilot wishes to extend this annual part-time pattern, they must request it from the company at least one month before the originally planned end date and will only continue if expressly accepted by the company. In the absence of this acceptance, the pilot shall return to their previous roster pattern.

The company shall not extend unilaterally this part time pattern, unless it is expressly accepted by the pilot

14.14.2 Special working hours –Pattern share, Earlies/lates on 5/4:

If a pilot requests a specific work pattern due to personal preferences, the pilot may apply for one of the following patterns:

- Earlies only
- Lates only

The company will review the pilots' circumstances and the operational needs of the Company and may grant one of these patterns. No amendments to the pilots' salary will be applicable if this adaptation doesn't reduce the working days.

If the pilot wishes to extend this Special working Pattern, they must expressly request it from the company at least one month before the originally planned end date, and it must be expressly accepted by the company. In the absence of such acceptance, the pilot shall return to their previous roster pattern.

14.14.1 Jornada parcial anual

Los pilotos que tengan contrato indefinido y al menos cinco años de antigüedad como pilotos de la Compañía podrán solicitar una reducción de su jornada durante un año completo o para los porcentajes que la Compañía considere adecuados en función de la actividad.

La Compañía podrá conceder estas reducciones cuando resulte operacionalmente posible y de conformidad con los procedimientos previstos en el artículo 14.14.

La reducción de la jornada de los pilotos se aplicará mediante la adición de días libres adicionales, agrupados en un único bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de trabajo, como sigue:

- una reducción del 50 % de los días laborables, que equivale a un patrón de 5 días laborables / 13 días libres / 5 días laborables / 13 días libres.

Si el piloto desea prolongar este patrón de jornada parcial anual, debe solicitarlo a la Compañía al menos un mes antes de la fecha de finalización planeada originalmente, y únicamente se prolongará si la Compañía lo acepta expresamente. En ausencia de dicha aceptación, el piloto deberá retomar su patrón de programación anterior.

La Compañía no prolongará unilateralmente este patrón de jornada parcial, salvo que así lo acepte expresamente el piloto.

14.14.2 Horario de trabajo especial: distribución de patrón, "earlies/lates" en 5/4

Si un piloto solicita un patrón de trabajo específico por preferencias personales, se le podrá aplicar uno de los siguientes patrones:

- Solo "Earlies"
- Solo "Lates"

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

Si el piloto desea prolongar el patrón especial de trabajo, debe solicitarlo expresamente a la Compañía al menos un mes antes de la fecha de finalización planeada originalmente, y esta solicitud deberá ser aceptada expresamente por la Compañía. En ausencia de dicha aceptación, el piloto deberá retomar su patrón de programación anterior.

14.14.3 Winter Job Share and its different modalities

Pilots will be able to request these changes to their normal scheduling pattern for the Winter IATA period (typically 1 November to 31 March) as follows:

4/3 Roster Pattern (weekend schedule type 1)

The following is applicable for this roster pattern:

- Working Days: Friday to Monday (4 on)
- Off Days: Tuesday to Thursday (3 off)
- The patterns will alternate between earlies and lates
- No amendments to the pilots salary will be applicable if this roster pattern is granted if the pilot is on a full time roster pattern.

Part time 4/10 (weekend schedule type 2)

The following is applicable for this roster pattern:

- Working days: from Friday to Monday (4 on).
- Off Days: Tuesday to Thursday of the following week (10 off)
- A 50% reduction to all fixed pay elements and annual leave entitlements

Part time 5/13

The following is applicable for this roster pattern:

- Working Days: 5 on
- Off Days: 13 off
- A 50% reduction to all fixed pay elements and annual leave entitlements

These winter roster reductions will be voluntary, and the Company will open an application window for pilots to submit their application for the patterns set out in this section. Positions will be awarded in the order and manner set out in article 14.14

14.14.3 “Winter Job Share” y sus diferentes modalidades

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

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

A este patrón se lo siguiente:

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

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

A este patrón se aplica lo siguiente:

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

Jornada parcial 5/13

A este patrón se aplica lo siguiente:

- Días laborables: 5 laborables
- Días libres: 13 libres
- Una reducción del 50 % en todos los elementos salariales y derechos de vacaciones anuales.

Estas reducciones durante la temporada de invierno serán voluntarias y la Compañía facilitará una ventana de solicitud a aquellos pilotos que deseen solicitar los patrones previstos en este artículo. Dichas reducciones se concederán atendiendo al orden y al procedimiento recogido en el artículo 14.14.

14.15 75% contracts

Bases with seasonal aircraft uplift will be fully crewed (permanent contracts) for the year-round core aircraft number. Seasonal (75%) contracts will only be used to

14.15 Contratos al 75 %

Las bases con un aumento de aeronaves estacional contarán con una plantilla completa (contratos permanentes) para el número principal de aeronaves en servicio todo el año. Los contratos estacionales (75 %)

cover seasonal aircraft changes unless requested by the pilot or otherwise agreed.

Vacancies for seasonal contracts (75%) will be offered to the first 15 pilots in the transfer list, who will have 2 weeks to reply. If after that, vacancies remain, the company will be able to fill them at its discretion.

14.16 Full time vacancy system allocation:

In bases where pilots are working on part-time contracts, in the event that at some future point a full-time vacancy arises in the base, Ryanair will offer such pilots and Base transfer pilots on the normal waiting list, according to the base transfer chapter.

From every 2 vacancies at the base, 1 shall be allocated according to the base transfer system contained in this CLA and 1 to the pilots on 75% contracts in that base, based on their length of service on a 75% contract.

Where two such pilots started the 75% contract on the same date, the full time position will be offered to the pilot with the earliest date-of-entry based on ground school start date.

No direct entry Captain or new joiner FO will get a 100% contract while in the base there are still people in the same position with 75% contracts.

14.17 Notice of voluntary resignation

Considering the high degree of specialisation of pilots and the importance of training and adaptation to new types of aircraft, with the high cost that this implies, requests for voluntary resignation in Ryanair must be notified in writing with a minimum of three months' notice prior to the date on which the pilot intends to leave.

In the event that the pilot does not adhere to the period of notice set out above, the company will demand, and the pilot will be obliged to pay one day's salary for each calendar day's notice not complied with (amount that can be directly deducted from the final payslip). For the sole purpose of calculating the compensation for non-adherence to the notice period, the wage/day shall be

solo se utilizarán para cubrir los cambios estacionales en el número de aeronaves, salvo que el piloto lo solicite o así se acuerde.

Las vacantes de contratos estacionales (75 %) se ofrecerán a los primeros 15 pilotos de la lista de traslados, que tendrán 2 semanas para responder. Si tras ello las vacantes siguen sin cubrirse, la Compañía podrá ocuparlas a su exclusivo criterio.

14.16 Sistema de asignación de vacantes a jornada completa

Si en algún momento surge una vacante a tiempo completo en aquellas bases en que los pilotos trabajen con contratos a jornada parcial, Ryanair se la ofrecerá a dichos pilotos y a los pilotos que figuren en la lista de espera ordinaria de cambio de base, conforme a lo previsto en el capítulo a este respecto.

De cada 2 vacantes que existan en la base, 1 de ellas se asignará conforme al sistema de cambio de base descrito en este Convenio, y 1 de ellas se asignará a los pilotos con contratos al 75 % de dicha base, en base a su tiempo de servicio en dicho contrato de 75 %.

En el caso de que dos de los pilotos comenzaran a desempeñar su actividad al 75 % en la misma fecha, se ofrecerá el puesto a tiempo completo al piloto que tenga la fecha de entrada más antigua en función de la fecha de inicio del "ground school."

Ningún comandante o FO de nueva entrada obtendrá un contrato al 100 % mientras todavía haya personas con el mismo puesto en esa base que tengan contratos al 75 %.

14.17 Preaviso de baja voluntaria

Habida cuenta del alto grado de especialización de los pilotos y de la importancia de su formación y adaptación a nuevos tipos de aeronave, con el elevado coste que esto conlleva, las solicitudes de baja voluntaria en Ryanair deberán notificarse por escrito con un mínimo de tres meses de preaviso con respecto a la fecha en que el piloto pretenda cesar su relación laboral.

En el supuesto de que el piloto no satisfaga el requisito de preaviso antedicho, la Compañía exigirá y el piloto tendrá la obligación de abonar el salario de un día por cada uno de los días naturales de preaviso que no haya satisfecho (cuyo importe podrá deducirse directamente de la última nómina). Para el único propósito de calcular la compensación por el incumplimiento de preaviso, se

understood to be the equivalent of the total entederá que el salario/día es equivalente al de la
remuneration received for all concepts in the last six remuneración total percibida por todos los conceptos
months divided by 183. durante los seis últimos meses dividida entre 183.

In case of individual objective dismissal, the prior notice En caso de despido objetivo, el preaviso que debe dar
to be given by the company will be 2 months or la Compañía será de dos meses o pago en sustitución.
payment in lieu thereof. This notice will be only Este preaviso será únicamente aplicable a este tipo de
applicable for this kind of dismissal and not for despido y no a los despidos colectivos o disciplinarios.
collective dismissals or disciplinary dismissals.

15 FOLLOW-UP COMMITTEES

15 COMISIONES DE SEGUIMIENTO

15.1 Operational committee

Ryanair and SEPLA agree to a program of monthly operational updates to update the Company council on operational developments and other items of interest to both parties. The Company council will send proposed agenda points for the monthly meeting 5 working days in advance of each meeting. Ryanair will write to SEPLA after each meeting with updates on what was discussed and the outcome of any reviews into operational items raised. These meetings shall not be a replacement for individuals raising queries directly with the company i.e. items should only be raised at the monthly ops meeting where the matter has already been raised with the company and the company has been given the opportunity to respond.

15.1 Comisión operacional

Ryanair y SEPLA acuerdan programar un calendario de actualizaciones operacionales mensuales para actualizar a la Sección Sindical acerca de las novedades operacionales y otros temas de interés para ambas partes. La Sección Sindical enviará una propuesta de orden del día para la reunión mensual con una antelación de cinco días laborables con respecto a cada reunión. Ryanair escribirá a SEPLA tras cada reunión con las actualizaciones sobre los temas que se han tratado y el resultado de cualquier revisión sobre cuestiones operacionales surgidas. Estas reuniones no sustituirán a las consultas (*queries*) que las personas puedan plantear a la Compañía a título individual; es decir, solo podrán plantearse asuntos en la reunión operacional mensual cuando el tema ya se haya planteado a la Compañía y esta haya tenido la oportunidad de responder.

15.2 Paritary committee: Joint Commission.

- 15.2.1 During the period of validity of this Agreement, the parties agree to establish a Joint Commission responsible for clarifying and interpreting the provisions of the Agreement as appropriate. The Joint Commission shall consist of three representatives of each party.
- 15.2.2 The Commission shall be formally constituted within 30 days after the date of signature of the Agreement. A meeting shall be scheduled to form the Joint Commission, and the members of the Joint Commission shall be appointed.
- 15.2.3 The Commission shall meet within 15 days, whenever requested by either party. The parties agree, where appropriate, to organize a meeting even if not previously planned for urgent matters. The Commission shall complete its proceedings within two months of the request.
- 15.2.4 The minutes containing at least the main points and the positions of the parties discussed during these meetings shall be drawn up in English (and translated to Spanish

15.2 Comisión Paritaria

- 15.2.1 Durante el periodo de vigencia de este Convenio, las partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria que se encargue de aclarar e interpretar las disposiciones del Convenio según corresponda. La Comisión Paritaria constará de tres representantes por cada parte.
- 15.2.2 La Comisión se constituirá formalmente en el plazo de 30 días desde la fecha de firma del Convenio. Se convocará una reunión para formar la Comisión Paritaria, en la que se nombrará a sus miembros.
- 15.2.3 La Comisión se reunirá en el plazo de 15 días siempre que lo solicite alguna de las partes. Las partes acuerdan, cuando corresponda, organizar una reunión incluso si no estaba planificada para tratar cuestiones urgentes. La Comisión completará sus procedimientos en el plazo de dos meses desde la solicitud.
- 15.2.4 Las actas en las que se hagan constar las principales cuestiones y posturas de las partes tratadas durante estas reuniones se redactarán en inglés (y se traducirán al español cuando así lo exija la legislación), y

where legally required) and shall be signed by one representative by each party.

habrán de ser firmadas por un representante de cada parte.

16 EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION

16 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

16.1 Principle of equality and non-discrimination.

16.1 Principio de igualdad y no discriminación

The Company shall guarantee respect for the principle of equality and non-discrimination. Specifically, no conduct shall be tolerated that may involve discrimination on the grounds of ideology, religion or beliefs, belonging to an ethnic group or race, national origin, sex, sexual orientation, family situation, illness or functional diversity.

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

16.2 Equality Plan.

16.2 Plan de Igualdad

This chapter aims to guarantee equal treatment and opportunities as an integrating principle of this agreement. It also addresses the measures for reconciling work life, personal needs and family responsibilities with the common objective of making the organizational needs of the company compatible with the personal life of the workers.

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

In order to avoid any type of labor discrimination between men and women, an Equality Plan will be drawn up in the terms regulated in the Organic Law 3/2007, of March 22nd, for the effective equality of women and men. The Negotiating Committee of this agreement undertakes to create an Equality Committee, with the aim of monitoring compliance with the company's Equality Plan during the term of this agreement.

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

Any discrimination on the basis of sex or age of workers in terms of wages and hiring, when performing jobs of equal value and / or professional group, as well as in terms of promotion, etc. is prohibited.

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

The company and SEPLA, are interested in developing measures in their respective areas to achieve equal opportunities for men and women at work, in order to contribute to the full development of the rights and capabilities of individuals. The starting point will be the LO 3/2007, Organic Law for the effective equality of women and men.

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

17 <u>PROCEDURE TO RESOLVE DISCREPANCIES IN THE NON-APPLICATION OF WORKING CONDITIONS.</u>	17 <u>PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER DISCREPANCIAS SOBRE LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</u>
---	---

In relation to the procedure to effectively resolve the discrepancies that may arise for the non-application of the working conditions of this Collective Bargaining Agreement in accordance with the provisions of Article 82.3 ET, the following procedure will be followed:

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

<p>17.1 <u>Principles for the non-application</u></p> <p>SEPLA acknowledges that this agreement must not:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Impede, restrict or prevent the efficient operation of Ryanair flight schedules. ➔ Impede, restrict or prevent the airline’s ability to assign duties to run the schedule in accordance with individual contracts of employment and the Ops manual. ➔ Impede, restrict or prevent flexibility on crewing levels necessary to deliver the airline’s growth. 	<p>17.1 <u>Principios para la inaplicación</u></p> <p>SEPLA reconoce que el presente Convenio no podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Obstaculizar, restringir o impedir el funcionamiento eficiente de las programaciones de los vuelos de Ryanair. ➔ Obstaculizar, restringir o impedir la capacidad de la aerolínea de asignar servicios para ejecutar la programación de acuerdo con los contratos individuales de empleo y el Manual de Operaciones. ➔ Dificultar, restringir o impedir la flexibilidad de los niveles de personal necesarios para el crecimiento de la aerolínea.
<p>17.2 <u>Procedure for the non-application</u></p> <p>Any of the 3 points listed above, if duly justified, will be considered grounds for an internal consultation period of 10 days where Sepla and Ryanair will negotiate solutions to the above listed points.</p>	<p>17.2 <u>Procedimiento para la no aplicación</u></p> <p>Cualquiera de los 3 puntos anteriores, debidamente justificados, se considerará motivo para un periodo de consulta interna de 10 días en el que SEPLA y Ryanair negociarán soluciones a los puntos mencionados.</p>
<p>17.3 <u>Dispute resolution</u></p> <p>In case of not reaching an agreement in the consultation period established above, the parties agree to submit to a mediation procedure before the Interconfederal Mediation and Arbitration Service (SIMA), under the terms of the VI Agreement on Autonomous Settlement of Labor Disputes (ASAC).</p>	<p>17.3 <u>Resolución de conflictos</u></p> <p>A falta de acuerdo durante el periodo de consulta establecido anteriormente, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), conforme a lo previsto en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).</p>

18 INDUSTRIAL RELATIONS

- 18.1.1 SEPLA – Spanish Company Council of Airline Pilots – is the Trade Union Organization of pilots with the greatest representation both at the national level and at the Ryanair DAC company level for pilots in Spain.
- 18.1.2 Ryanair has recognized SEPLA and its Company Council as the legal representation of the group of pilots employed by Ryanair in Spain
- 18.1.3 The SEPLA Company Council will negotiate the Collective labour agreement and subsequent Agreements between Ryanair DAC and its Pilots in Spain under the legal terms. Collective Labour agreement for a professional profile which will be statutory in nature.
- 18.1.4 Provided that the terms of this agreement are honoured and continue to be applied to all Spain based Ryanair DAC directly employed pilots, there will be no unilateral industrial action on matters covered by this agreement
- 18.1.5 Both parties agree that the pay outlined in this agreement will be the only material changes to Spain pilot pay and allowances for the duration of this agreement.

18 RELACIONES LABORALES

- 18.1.1 SEPLA, Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas, es el sindicato de pilotos con mayor representación a nivel nacional y a nivel de empresa en Ryanair DAC para los pilotos en España.
- 18.1.2 Ryanair ha reconocido a SEPLA y su Sección Sindical como la representación legal del grupo del grupo de pilotos contratados por Ryanair en España.
- 18.1.3 La Sección Sindical de SEPLA negociará el convenio colectivo y los convenios posteriores entre Ryanair DAC y sus pilotos en España de conformidad con la normativa legal. Un Convenio Colectivo franja que tendrá naturaleza estatutaria.
- 18.1.4 Siempre que se cumplan los términos de este acuerdo y se sigan aplicando a todos los pilotos empleados directamente por Ryanair DAC con base en España, no habrá ninguna acción industrial unilateral en relación con las cuestiones cubiertas por este acuerdo.
- 18.1.5 Ambas partes acuerdan que la remuneración descrita en este acuerdo será el único cambio material en el salario y las asignaciones de los pilotos de España durante la duración de este acuerdo.

APPENDIX 1: PAY SCALES FOR CAPTAINS
ANEXO 1: ESCALAS SALARIALES PARA COMANDANTES

1. Salary Scales for Captains from the signature of the CLA:

1. Escalas salariales para comandantes desde la firma del Convenio:

**SALARY SCALES 2023 & 2024
ESCALAS SALARIALES 2023 Y 2024**

Scale Point	Basic Pay	Sector Pay (850 Hrs)	Other*	SBH Rate	Total Annual Gross (€)	Entry & 2023	Jumps 2024: Applicable level to CPT <5 yrs seniority	Jumps 2024: Applicable level to CPT 5<10 yrs seniority	Jumps 2024: Applicable level to CPT >10 yrs seniority
Nivel de escala	Salario base	Retribución por sectores (850 h)	Otros*	Tarifa por SBH	Total bruto anual (€)	Incorporación y 2023	Salto 2024: Nivel aplicable a CPT <5 años antigüedad	Salto 2024: Nivel aplicable a CPT 5<10 años antigüedad	Salto 2024: Nivel aplicable a CPT >10 años antigüedad
Start/Inicio	€100,000	€28,245	€10,350	€33.23	€138,595	SCQ			
Year/Año 1	€100,000	€29,245	€10,350	€34.41	€139,595	VLC/SVQ			
Year/Año 2	€100,000	€30,445	€10,350	€35.82	€140,795		SCQ VLC SVQ		
Year/Año 3	€100,000	€31,846	€10,350	€37.47	€142,196	PMI		SCQ VLC SVQ	
Year/Año 4	€100,000	€32,496	€10,350	€38.23	€142,846	AGP	PMI		SCQ VLC SVQ
Year/Año 5	€100,000	€33,329	€10,350	€39.21	€143,679		AGP	PMI	
Year/Año 6	€100,000	€34,129	€10,350	€40.15	€144,479	GRO		AGP	PMI
Year/Año 7	€100,000	€35,133	€10,350	€41.33	€145,483	ALC & BCN*	GRO		AGP
Year/Año 8	€100,000	€36,129	€10,350	€42.50	€146,479	MAD	ALC & BCN	GRO	
Year/Año 9	€101,000	€36,129	€10,350	€42.50	€147,479		MAD	ALC & BCN	GRO
Year/Año 10	€102,000	€36,129	€10,350	€42.50	€148,479			MAD	ALC & BCN
Year/Año 11	€103,000	€36,129	€10,350	€42.50	€149,479				MAD

- ➔ Applies to all Ryanair directly employed Captains at Spanish bases
- ➔ Indicative gross earnings based on 850 SBH, not guaranteed.
- ➔ *BCN CPT pay at 850 SBH is €145,595
- ➔ Based on full time, year round. Reduced proportionally for part time and seasonal contracts.

- ➔ Se aplica a todos los comandantes contratados directamente por Ryanair en las bases españolas.
- ➔ Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.
- ➔ *El salario de los CPT de BCN a 850 SBH es de 145.595 €.
- ➔ Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales.



- Excludes matching pension contributions.
- *Other includes €6Kp.a gross Captains allowance and existing annual leave payments (paid for 29 days)

- No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.
- *El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para comandantes de 6.000 € anuales y los pagos por vacaciones anuales existentes (correspondientes a 29 días).

SALARY SCALE 2025
ESCALA SALARIAL 2025

Scale Point	Basic Pay	Sector Pay (850 Hrs)	Other	SBH Rate	Total Annual Gross (€)	2025: Applicable level to CPT <5 yrs seniority	2025: Applicable level to CPT 5<10 yrs seniority	2025: Applicable level to CPT >10 yrs seniority
Nivel de escala	Salario base	Retribución por sectores (850 h)	Otros	Tarifa por SBH	Total bruto anual (€)	2025: Nivel aplicable a CPT <5 años antigüedad	2025: Nivel aplicable a CPT 5<10 años antigüedad	2025: Nivel aplicable a CPT >10 años antigüedad
Start/Inicio	€100,000	€28,246	€10,350	€33.23	€138,596			
Year/Año 1	€100,000	€29,249	€10,350	€34.41	€139,599			
Year/Año 2	€100,000	€30,447	€10,350	€35.82	€140,797			
Year/Año 3	€102,500	€31,850	€10,350	€37.47	€144,700	SCQ VLC SVQ		
Year/Año 4	€102,500	€32,496	€10,350	€38.23	€145,346		SCQ VLC SVQ	
Year/Año 5	€102,500	€33,329	€10,350	€39.21	€146,179	PMI		SCQ VLC SVQ
Year/Año 6	€102,500	€34,128	€10,350	€40.15	€146,978	AGP	PMI	
Year/Año 7	€102,500	€35,131	€10,350	€41.33	€147,981		AGP	PMI
Year/Año 8	€102,500	€36,125	€10,350	€42.50	€148,975	GRO		AGP
Year/Año 9	€103,500	€36,125	€10,350	€42.50	€149,975	ALC & BCN	GRO	
Year/Año 10	€104,500	€36,125	€10,350	€42.50	€150,975	MAD	ALC & BCN	GRO
Year/Año 11	€105,500	€36,125	€10,350	€42.50	€151,975		MAD	ALC & BCN
Year/Año 12	€106,500	€36,125	€10,350	€42.50	€152,975			MAD
Year/Año 13	€107,500	€36,125	€10,350	€42.50	€153,975			

- Applies to all Ryanair directly employed Captains at Spanish bases
- Indicative gross earnings based on 850 SBH, not guaranteed.
- Based on full time, year round. Reduced proportionally for part time and seasonal contracts.
- Excludes matching pension contributions
- *Other includes €6Kp.a gross Captains allowance and existing annual leave payments (paid for 29 days)
- Se aplica a todos los comandantes contratados directamente por Ryanair en las bases españolas.
- Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.
- Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales.
- No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.
- * El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para comandantes de 6.000 € anuales y los pagos por vacaciones anuales existentes (correspondientes a 29 días).

SALARY SCALE 2026
ESCALA SALARIAL 2026

Scale Point	Basic Pay	Sector Pay (850 Hrs)	Other	SBH Rate	Total Annual Gross (€)	2026: Applicable level to CPT <5 yrs seniority	2026: Applicable level to CPT 5<10 yrs seniority	2026: Applicable level to CPT >10 yrs seniority
Nivel de escala	Salario base	Retribución por sectores (850 h)	Otros	Tarifa por SBH	Total bruto anual (€)	2026: Nivel aplicable a CPT <5 años antigüedad	2026: Nivel aplicable a CPT 5<10 años antigüedad	2026: Nivel aplicable a CPT >10 años antigüedad
Start/ Year 1 Inicio / Año 1	€100,000	€29,249	€10,350	€34.41	€139,599			
Year/Año 2	€100,000	€30,447	€10,350	€35.82	€140,797			
Year/Año 3	€102,500	€31,850	€10,350	€37.47	€144,700			
Year/Año 4	€105,350	€32,496	€10,350	€38.23	€148,196	SCQ VLC SVQ		
Year/Año 5	€105,350	€33,329	€10,350	€39.21	€149,029		SCQ VLC SVQ	
Year/Año 6	€105,350	€34,128	€10,350	€40.15	€149,828	PMI		SCQ VLC SVQ
Year/Año 7	€105,350	€35,131	€10,350	€41.33	€150,831	AGP	PMI	
Year/Año 8	€105,350	€36,125	€10,350	€42.50	€151,825		AGP	PMI
Year/Año 9	€106,250	€36,125	€10,350	€42.50	€152,725	GRO		AGP
Year/Año 10	€107,200	€36,125	€10,350	€42.50	€153,675	ALC & BCN	GRO	
Year/Año 11	€108,150	€36,125	€10,350	€42.50	€154,625	MAD	ALC & BCN	GRO
Year/Año 12	€109,150	€36,125	€10,350	€42.50	€155,625		MAD	ALC & BCN
Year/Año 13	€110,150	€36,125	€10,350	€42.50	€156,625			MAD

- Applies to all Ryanair directly employed Captains at Spanish bases
- Indicative gross earnings based on 850 SBH, not guaranteed.
- Based on full time, year round. Reduced proportionally for part time and seasonal contracts.
- Excludes matching pension contributions
- *Other includes €6Kp.a gross Captains allowance and existing annual leave payments (paid for 29 days)

- Se aplica a todos los comandantes contratados directamente por Ryanair en las bases españolas.
- Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.
- Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales.
- No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.
- * El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para comandantes de 6.000 € anuales y los pagos por vacaciones anuales existentes (correspondientes a 29 días).

APPENDIX 2: CO-PILOTS PAY SCALES

ANEXO 2: ESCALAS SALARIALES DE COPILOTOS

Salary Scales for Co-pilots from the signature of the CLA:

Escalas salariales para copilotos desde la firma del Convenio:

First Officer / Primer Oficial					
Year	Basic Pay	Sector Pay (850 Hrs)	Other	SBH Rate	Total Annual Gross (€)
Año	Salario base	Retribución por sectores (850 h)	Otros	Tarifa por SBH	Total bruto anual (€)
2024	€ 51,600	€14,875	€ 9,850	€ 17.50	€ 76,325
2025	€ 53,200	€14,875	€ 9,850	€ 17.50	€ 77,925
2026	€ 54,800	€ 14,875	€ 9,850	€ 17.50	€ 79,525

- Applies to all Ryanair directly employed First Officers at all Spanish bases
- Indicative gross earnings based on 850 SBH, not guaranteed.
- Based on full time, year round. Reduced proportionally for part time and seasonal contracts.
- Excludes matching pension contributions
- *Other includes €5.5K p.a gross First Officers allowance and existing annual leave payments (paid for 29 days)

- Se aplica a todos los primeros oficiales contratados directamente por Ryanair en todas las bases españolas.
- Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.
- Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales.
- No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.
- * El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para primeros oficiales de 5.500 € anuales y los pagos por vacaciones anuales existentes (correspondientes a 29 días).

Junior First Officer / Primer Oficial Junior				
Basic	Sector Pay (850 Hrs)	Other*	SBH Rate	Total Annual Gross
Salario base	Retribución por sectores (850 h)	Otros*	Tarifa por SBH	Total bruto anual
€ 29,000	€ 20,528	€9,850	€ 24.15	€ 59,378

- Applies to all Ryanair directly employed Junior First Officer at all Spanish bases
 - Indicative gross earnings based on 850 SBH, not guaranteed.
 - Based on full time, year round. Reduced proportionally for part time and seasonal contracts.
 - Excludes matching pension contributions
 - *Other includes €5,500 p.a. Junior First Officer allowance and assumes 29 working days of annual leave
- Se aplica a todos los primeros oficiales junior contratados directamente por Ryanair en todas las bases españolas.
 - Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.
 - Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales
 - No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.
 - * El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para primeros oficiales junior de 5.500 € anuales y asume 29 días de vacaciones anuales.

Second Officer / Segundo Oficial				
Basic	Sector Pay (850 Hrs)	Other*	SBH Rate	Total Annual Gross
Salario base	Retribución por sectores (850 h)	Otros*	Tarifa por SBH	Total bruto anual
€ 26,000	€ 18,063	€7,240	€ 21.25	€ 51,303

- Applies to all Ryanair directly employed Second First Officer at all Spanish bases
 - Indicative gross earnings based on 850 SBH, not guaranteed.
 - Based on full time, year round. Reduced proportionally for part time and seasonal contracts.
 - Excludes matching pension contributions
 - *Other includes €5,500 p.a. Junior First Officer allowance and assumes 29 working days of annual leave
- Se aplica a todos los segundos oficiales contratados directamente por Ryanair en todas las bases españolas.
 - Ingresos brutos indicativos basados en 850 SBH, no garantizados.
 - Basado en jornada completa durante todo el año. Se reduce proporcionalmente para los contratos de jornada parcial o estacionales
 - No se incluyen las contribuciones equivalentes a planes de pensiones.
 - * El apartado «Otros» incluye una asignación bruta para primeros oficiales subalternos de 5.500 € anuales y asume 29 días de vacaciones anuales.

APPENDIX 3: TRAINING ALLOWANCES
ANEXO 3: ASIGNACIONES POR FORMACIÓN

Training Allowances (Per annum)		Asignaciones por formación (por año)	
Pay Element	Amount	Concepto salarial	Importe
SFI (Synthetic Flight Instructor)	€ 6,000	SFI (Synthetic Flight Instructor)	6.000 €
LCC (Line Check Captain)	€ 5,000	LCC (Line Check Captain)	5.000 €
LTC (Line Training Captain)	€ 14,000	LTC (Line Training Captain)	14.000 €
TRI (Type Rating Instructor)	€ 5,000	TRI (Type Rating Instructor)	5.000 €
TRE (Type Rating Examiner)	€ 6,500	TRE (Type Rating Examiner)	6.500 €
Daily Rates Training (Per sim day)		Tarifas diarias de formación (por día de simulador)	
Pay element	Amount	Concepto salarial	Importe
SFI (Synthetic Flight Instructor)	€ 89.20	SFI (Synthetic Flight Instructor)	89,20 €
TRI (Type Rating Instructor)	€ 263.50	TRI (Type Rating Instructor)	263,50 €
TRE (Type Rating Examiner)	€ 263.50	TRE (Type Rating Examiner)	263,50 €

→ Trainers holding multiple active Ryanair training qualifications will receive each of the relevant training allowances with exception of the LCC annual supplement which is included in the relevant LTC payment. For example, a TRE with active TRI and LTC and LCC qualifications will receive the following gross payments

→ Los formadores que dispongan de varias cualificaciones de formación de Ryanair activas recibirán cada una de las prestaciones por formación correspondientes, a excepción del suplemento anual por LCC, que está incluido en el pago correspondiente por LTC. Por ejemplo, un TRE con cualificaciones activas de TRI, LTC y LCC recibirá el siguiente pago bruto.

Sample TRE Training Allowances (Per annum)	
Ejemplo de prestaciones por formación de TRE (por año)	
Pay element / Concepto Salarial	Amount
LTC (Line Training Captain)	€ 14,000
TRI (Type Rating Instructor)	€ 5,000
TRE (Type Rating Examiner)	€ 6,500
Total	€ 25,500



In Madrid at 3 February 2023

En Madrid, a 3 de febrero de 2023

Signed / Firmado Ryanair

Mr. Darrell Hughes

Mr. Neal McMahon

Signed / Firmado SEPLA

D. Francisco Gómez Rodríguez

D. Óscar Sanguino González