

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4225 *Resolución de 3 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de pilotos de Eurowings Europe GmbH.*

Visto el texto del Convenio colectivo de pilotos de la empresa Eurowings Europe GmbH (código de convenio n.º 90103910012021), que fue suscrito con fecha 17 de enero de 2020, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 3 de marzo de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE PILOTOS DE EUROWINGS EUROPE GMBH

Celebrado entre Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), C/General Díaz Porlier, 49, 3.ª planta, 28001 Madrid (España) y Eurowings Europe GmbH Obj. 680, Office Park 1, Bauteil 2, TOP 09/01 1300 Wien-Flughafen (Austria).

1. *Ámbito personal, funcional y territorial*

a) El presente convenio se formaliza de conformidad con lo dispuesto en los artículos 82.1, 83.1, 84.2 y 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y afecta a los trabajadores contratados como pilotos por la Empresa.

b) El presente Convenio Colectivo se aplica exclusivamente a los pilotos de Eurowings Europe GmbH (en adelante denominada también Eurowings o la Empresa).

c) Se entiende por «pilotos» lo siguiente:

Tripulación técnica (Comandantes o Copilotos, por ejemplo)

d) Cuando se utilicen referencias a personas en el texto siguiente, la formulación correspondiente elegida se tomará como no específica en términos de sexo.

e) El presente Convenio se aplica exclusivamente a los pilotos de Eurowings Europe GmbH cuyo lugar de trabajo («home base») sea el Reino de España.

2. *Ámbito temporal y denuncia*

a) Una vez registrado por la autoridad laboral, el presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y se mantendrá vigente hasta el 31 de diciembre de 2022, excepto por lo siguiente:

La vigencia del presente Convenio se ampliará automáticamente por un período de doce meses a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si ninguna de las partes lo hubiera denunciado con una antelación de dos meses a su fecha de extinción.

En caso de denuncia del Convenio por alguna de las partes con arreglo a lo dispuesto en el párrafo anterior, ambas partes deberán iniciar las negociaciones dentro de los plazos legalmente establecidos, con el objeto de alcanzar un nuevo acuerdo. Durante el año siguiente a la finalización de la vigencia del Convenio pactada, esté mantendrá su vigencia y seguirá siendo aplicable, salvo que se alcance un nuevo acuerdo.

Transcurrido dicho período de un año sin que se haya acordado un nuevo convenio, el presente convenio resuelto dejará de ser válido y aplicable, excepto para los Trabajadores con un contrato en vigor en el momento de finalización de la vigencia pactada del Convenio colectivo.

b) En el Anexo 30.1 se regulan las disposiciones transitorias.

3. *Antigüedad y cambio de base*

La antigüedad y el cambio de base están regulados en el acuerdo de empresa titulado «Principios de Antigüedad y Cambio de Base» («Principles of Seniority and Restationing»).

4. *Relación laboral*

a) La relación laboral entre la Empresa y el Trabajador se formalizará mediante un Contrato de Trabajo celebrado por escrito. El Trabajador recibirá una copia del Contrato de Trabajo. Para que surtan efecto, las enmiendas y adiciones al Contrato de Trabajo deberán formalizarse por escrito.

b) Intencionalmente en blanco.

c) Se establece un período de prueba de dos meses. El período de prueba habrá de constar por escrito en el contrato de trabajo.

d) Distribución irregular del tiempo de trabajo: se establece la posibilidad de distribuir la jornada de manera irregular a lo largo del año.

e) La relación laboral será a tiempo completo, con la excepción de las directrices legales existentes relativas al trabajo a tiempo parcial, si resultan aplicables. En el caso de trabajo a tiempo parcial, el salario se reducirá proporcionalmente al tiempo de trabajo, si no se regula de otro modo en el Anexo 30.6.

f) La Empresa podrá firmar contratos de trabajo estándar en formato electrónico en el momento de la incorporación a la empresa. Posteriormente, el Trabajador deberá firmarlos por escrito.

5. *Terminación de la relación laboral*

a) El Contrato de Trabajo está sujeto al nivel de aptitud física necesaria para la actividad realizada (Certificado Médico válido) y a la idoneidad para el servicio de vuelo determinados al inicio del contrato.

b) La Empresa podrá resolver la relación laboral por los motivos regulados por la ley y estipulados en el Contrato del Trabajador, cumpliendo con el período de preaviso legal correspondiente.

c) Si un centro de medicina aeronáutica determina que el Trabajador ya no es apto para realizar su trabajo por ineptitud física, la Empresa se reserva el derecho a extinguir la relación laboral por ineptitud del trabajador para desarrollar su trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Si el Trabajador pierde el derecho a desempeñar su trabajo debido a la revocación permanente de la licencia/confirmación oficial, la Empresa podrá proceder a la terminación de la relación laboral por ineptitud del trabajador para desarrollar su trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, a menos que exista un motivo de resolución anticipada por causas justificadas. Lo anterior se aplicará, asimismo, si el Trabajador no está autorizado para realizar su trabajo por no haber aprobado la formación/capacitación correspondiente.

e) El trabajador podrá resolver el contrato de trabajo notificándolo por escrito y con sujeción al cumplimiento de un período de preaviso de 3 meses.

f) La extinción del contrato de trabajo se producirá en todo caso por jubilación obligatoria, sin necesidad de otros actos, al finalizar el mes en el que el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa general de la Seguridad Social, siempre que por parte de la empresa se lleven a cabo medidas que formen parte de una política de empleo como, por ejemplo:

Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo;
transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa;

en caso de existir un excedente de pilotos, evitación del despido de trabajadores que habrían resultado afectados por la aplicación del criterio de selección contenido en este Convenio.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

g) La edad límite para el cese en los servicios de vuelo de los pilotos será 65 años, o la establecida en cada momento por la regulación aeronáutica. Si el trabajador alcanza la edad límite para el cese en los servicios de vuelo, la Empresa podrá proceder a la terminación de la relación laboral por ineptitud del trabajador para desarrollar su trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

6. Home base

a) Los términos «lugar de trabajo», «estación base» y «home base» se considerarán sinónimos.

b) Se entiende por «home base» el lugar acordado contractualmente donde está destacado el Trabajador y donde la Empresa no es en principio responsable de su alojamiento.

c) La «home base» del Trabajador se acordará en el contrato de trabajo individual.

d) Traslado. Si el trabajador se ve obligado a cambiar su home base por decisión de la empresa, en particular en caso de que se cierre su home base actual, el Trabajador tendrá derecho a un paquete de movilidad de 10.000 euros brutos (con un plus de 5.000 euros brutos en caso de traslado desde o a territorios insulares) por el traslado único de su home base a la nueva home base. El paquete de movilidad deberá abonarse a más tardar un mes antes del traslado. Si el Trabajador abandona la empresa dentro de los 3 meses siguientes al traslado como consecuencia de un cese voluntario o de un despido, deberá reembolsar la totalidad del paquete de movilidad. La obligación de reembolso no se aplicará en el caso de un despido objetivo por causas económicas, técnicas, productivas u organizativas.

En caso de acuerdos adicionales que incluyan pagos para este caso, dichos pagos se deducirán de la suma a tanto alzado citada en este apartado.

e) El cambio permanente de home base deberá notificarse al Trabajador con al menos 3 meses de antelación.

7. Zonas de crisis

a) Los destinos indicados como zonas de crisis son aquellos para los que el Ministerio de Asuntos Exteriores austriaco («Bundesministerium Europa, Integration und Äußeres» o «BMEIA») haya emitido una advertencia de viaje de nivel 5 (advertencia de viaje parcial a la zona afectada) y/o una advertencia de viaje de nivel 6 (advertencia de viaje para todo el país) que afecte a las siguientes áreas:

El área del aeropuerto, o
el área del hotel de la tripulación, o
la zona del alojamiento más cercano posible (si no se prevé ninguna estancia), o
las rutas de acceso al hotel de la tripulación o al alojamiento más cercano posible.

b) Si un destino se encuentra en una zona de crisis en el sentido de este artículo, los miembros de la tripulación podrán retirarse de dicho vuelo sin necesidad de alegar más motivo, y estarán disponibles para programar otros vuelos a otro lugar. En el momento de la asignación de este servicio, la empresa informará al miembro de la tripulación asignado acerca de las advertencias de viaje de nivel 5 y/o nivel 6 existentes.

c) La retirada del servicio asignado deberá realizarse inmediatamente después de conocer la clasificación o publicación correspondiente de la advertencia de viaje.

8. Reconocimientos médicos

a) El Trabajador deberá someterse a los reconocimientos médicos necesarios para el ejercicio de los servicios objeto del contrato de trabajo.

b) El Trabajador tiene libertad para elegir a su médico para los reconocimientos requeridos.

c) En el caso de la Tripulación técnica, los costes debidamente justificados de un reconocimiento médico regular de capacidad para volar legalmente exigido se sufragarán por la empresa, hasta un importe máximo de 350 euros (IVA incluido). En el caso de reconocimientos adicionales que pueda exigir la autoridad facultada para expedir las licencias, Eurowings reembolsará los costes debidamente justificados hasta un importe máximo de 300 euros (IVA incluido).

d) La Empresa reembolsará al Trabajador los gastos de los reconocimientos requeridos oficialmente para la recuperación de la capacidad para volar, a razón de una sola vez por incapacidad detectada, hasta un importe máximo de 2000 euros, siempre y cuando se acredite que ninguna otra aerolínea está sufragando dichos gastos.

e) Los costes en que los que se incurra podrán facturarse directamente a través del Centro de Reconocimiento de Medicina Aeronáutica a Eurowings, hasta el importe máximo mencionado en los apartados c) y d). La dirección de facturación es la siguiente: «Eurowings Europe GmbH | Obj. 680, Office Park 1, Bauteil 2, TOP 09/01, Obj. 680, Office Park 1, Bauteil 2, TOP 09/01 | A-1300 Wien-Flughafen». Si el médico no puede emitir una factura, el reembolso podrá efectuarse en la cuenta bancaria indicada en Eurowings tras la presentación de la factura emitida.

f) Si el Trabajador sufre una enfermedad o un accidente durante su estancia en el extranjero por motivos oficiales, la Empresa pagará por adelantado los costes de cualquier atención médica primaria necesaria y el transporte al lugar de residencia registrado dentro de Europa o a su «home base». Este pago anticipado solo se efectúa en la medida en que los gastos no hayan sido cubiertos por un seguro privado o legal, o no pudieran ser proporcionados a tiempo por estos.

9. *Licencias y habilitaciones oficiales*

a) El Trabajador es personalmente responsable de mantener los permisos oficiales necesarios para poder cumplir con su servicio (certificado de piloto comercial o certificado de aptitud médica para realizar labores de aviación, por ejemplo).

b) La Empresa asume los costes de expedición, renovación, ampliación y sustitución de licencias y habilitaciones durante la vigencia de la relación laboral.

c) En caso de que la Empresa asuma los costes del «type rating» necesario para incorporarse a la empresa, el Trabajador deberá reembolsar dichos costes, con sujeción a las siguientes condiciones:

Esta obligación de reembolso solo será aplicable si el Trabajador abandona la empresa antes de que hayan transcurrido 24 meses por cese voluntario o despido culpable (esto significa, por ejemplo, que no será aplicable si se pierde una licencia por motivos no imputables al Trabajador, o si se pierde aptitud física para realizar labores de aviación por motivos no imputables al Trabajador).

La obligación de pago se reduce en 1/24.^a parte de la suma original por cada mes que el Trabajador haya permanecido en la empresa.

d) El importe del reembolso corresponde a los costes en los que se haya incurrido realmente y queda limitado a un importe máximo de 21 600 euros.

10. *Obligaciones generales*

a) El Trabajador deberá prestar sus servicios de manera puntual, diligente y con un aspecto cuidado, de acuerdo con las instrucciones de la empresa. El trabajador deberá llevar el uniforme exigido durante la prestación de sus servicios y mantenerlo limpio y en buen estado. La empresa asume el coste del primer uniforme, mientras que el coste de la limpieza es por cuenta del trabajador.

b) El Trabajador asumirá el coste de sus comidas a bordo.

c) El Trabajador deberá realizar todas las actividades que realizan habitualmente los trabajadores de su categoría profesional. El Trabajador acepta que, en caso de que surja una necesidad operativa, también se le encomienden una serie de responsabilidades correspondientes a sus habilidades y capacidades.

d) El Trabajador deberá informar inmediatamente a la Empresa de cualquier circunstancia o hecho que pueda menoscabar su capacidad para llevar a cabo las actividades que se le han encomendado (revocación de licencias, revocación de permisos de conducción, certificado de medicina aeronáutica, etc.).

e) El Trabajador deberá comportarse de una manera que corresponda con la percepción de su profesión, garantizando el honor y la buena reputación del personal de la Empresa, así como los de la propia empresa.

f) El Trabajador solo podrá utilizar para fines privados los objetos que la Empresa le confíe para realizar funciones oficiales (ordenador, teléfono, etc.) previa obtención de consentimiento expreso por escrito de la Empresa. La Empresa podrá retirar el consentimiento otorgado en relación con lo anterior en cualquier momento y sin necesidad de alegar motivo alguno. El Trabajador se compromete a cesar inmediatamente cualquier uso privado del objeto en tal caso.

g) El Trabajador deberá informar a la Empresa de cualquier cambio en sus datos personales y en su dirección postal. Deberá hacerlo lo antes posible, sin necesidad de que la Empresa lo solicite, y actualizar la información, cuando sea técnicamente posible.

h) En el momento de la finalización de la relación laboral, independientemente de la causa, el Trabajador deberá devolver, sin necesidad de que la Empresa lo solicite, todos los artículos que le hayan sido entregados. La Empresa es la única propietaria de estos objetos. El Trabajador no tiene derecho alguno de conservar dichos objetos.

En el momento de la finalización de la relación laboral, el trabajador deberá eliminar inmediatamente cualquier otro dato relevante en materia de protección de datos y

seguridad de la información que pertenezca a la Empresa (es decir, documentos de formación, manuales, comunicaciones y correos electrónicos) y que conserve en su PC privado o en el soporte de almacenamiento digital del Trabajador.

i) Las comunicaciones de Eurowings con los pilotos sobre rosters mensuales, vacaciones, nóminas, notas informativas, revisión de manuales de operaciones y ofertas de licencias no retribuidas, traslados de base, residencias y destinos, podrán realizarse a través de las herramientas/soportes habilitados mediante tecnologías electrónicas, como la intranet o el correo electrónico. Asimismo, y en la medida en que los pilotos tengan una dirección de correo electrónico corporativa, queda expresamente convenido que cualquier comunicación por escrito entre la Empresa y el piloto podrá realizarse mediante el uso de dicha dirección de correo electrónico, estando el piloto obligado a controlar su dirección de correo electrónico corporativa con regularidad y a mantenerla operativa, especialmente antes de un servicio de vuelo. Para ello, el Trabajador deberá mantener acceso a Internet. Los costes correspondientes están cubiertos por el salario base.

j) El Trabajador está sujeto a los reconocimientos médicos regulares prescritos o a los reconocimientos determinados caso por caso para comprobar la capacidad para volar. (En particular, dichos reconocimientos deberán ser conformes con las disposiciones legales y los manuales de operaciones vigentes de la Empresa).

k) Durante el proceso de contratación, el Trabajador deberá facilitar a la Empresa información veraz sobre sus circunstancias personales, cualificaciones especializadas y carrera profesional (en particular sobre el tiempo de vuelo completado en tipos de aeronaves específicas).

l) El Trabajador deberá cumplir todas las disposiciones legales del lugar de trabajo correspondiente, en particular las disposiciones aduaneras y financieras.

m) El Trabajador tiene la obligación, que también se extiende más allá de la resolución de la relación laboral, de mantener en secreto cualquier proceso comercial confidencial, secretos comerciales y empresariales, y cualquier asunto corporativo u oficial del que tenga conocimiento. El deber de confidencialidad también incluye, en particular, cualquier cálculo empresarial interno de la Empresa.

11. *Viaje de servicio, «Proceeding» y operaciones de vuelo*

a) Los trabajadores tendrán derecho a recibir un reembolso por los gastos adicionales en los que incurran como consecuencia de la realización de un viaje de servicio, incluido en servicio de vuelo activo, de conformidad con las siguientes reglas. Se podrá solicitar el reembolso de gastos de viaje a partir del momento en el que el Trabajador viaje a más de 25 km del límite de la home base en el transcurso de un viaje de servicio.

b) Inicio del viaje de servicio:

En viajes por medios de transporte colectivos (por ejemplo, «proceeding» o vuelo de situación o viaje de traslado), en el momento de la salida programada.

En servicio de vuelo como miembro activo de la tripulación, a la «hora de fuera calzados» («block-off») en la home base.

c) Finalización del viaje en servicio:

En viajes por medios de transporte colectivos (por ejemplo, «proceeding» o vuelo de situación o viaje de traslado), en el momento del retorno real a la home base.

En servicio de vuelo como miembro activo de la tripulación, a la «hora de calzados» («final block-on») en la home base antes de un período de descanso en la home base.

d) La Empresa deberá especificar o facilitar los modos de transporte que se utilizarán (tren, autobús, avión, taxi, etc.).

e) Cuando se viaje en tren y en avión, se proporcionará un asiento de 2.ª clase o clase económica (incluida la reserva de asiento). En «proceedings» con servicio de vuelo

inmediatamente después (sin ningún período de descanso intermedio), el transporte en el trasportín («jump seat») sólo será posible con el consentimiento del Trabajador.

f) Si no se existen inconvenientes operativos o de costes, los vuelos sin escalas del Grupo Lufthansa deberían tener preferencia frente a los vuelos con conexión.

g) Los costes de utilización del modo de transporte correrán por cuenta de la Empresa.

h) El Trabajador recibirá una dieta diaria, calculada por minuto, para cubrir los gastos personales adicionales asociados con el viaje de servicio. La dieta diaria bruta por viaje de servicio, tanto en España como en el extranjero, será de 2,75 euros por hora dedicada al viaje de servicio.

i) Si el viaje de servicio requiere que se pernocte, la Empresa facilitará alojamiento en hotel sin comidas, y sufragará los costes en los que se incurra por ello.

j) Intencionalmente en blanco.

12. Vacaciones anuales, permisos y excedencias

12.1 Vacaciones anuales.

El Trabajador tiene derecho a un mínimo de 30 días naturales de vacaciones al año, sobre la base de una semana de 7 días. Cuando el Trabajador complete sus primeros 5 años de servicio en la Empresa, el derecho a vacaciones del Trabajador se incrementará en 5 días naturales adicionales por año. Cuando el Trabajador complete sus primeros 10 años de servicio, el derecho a vacaciones del Trabajador se incrementará en 5 días naturales adicionales por año (máximo 42). Cuando el Trabajador complete sus primeros 12 años de servicio, el derecho a vacaciones del Trabajador se incrementará en 2 días adicionales por año, hasta un máximo de 42 días naturales por año.

a) El año de vacaciones equivale al año natural.

b) Las vacaciones ofrecidas por la empresa deben disfrutarse dentro del año en que se devenga el derecho, salvo en los casos y con las condiciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El Anexo 30.5 contiene la regulación detallada sobre cómo se consumen y se asignan las vacaciones.

12.2 Permisos retribuidos.

El Trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos de conformidad con lo dispuesto en la legislación española.

El trabajador deberá acreditar tanto la causa que justifica la necesidad del permiso como la duración de la ausencia.

Cuando exista un motivo y una solicitud de permiso retribuido, el Trabajador deberá notificar a la Empresa inmediatamente. En función del motivo, el permiso retribuido deberá consumirse en fechas cercanas al momento en que ocurra el hecho causante. La acumulación de los días de permiso sólo será posible previo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador. Si la solicitud de permiso retribuido se debe a la celebración de un matrimonio o una unión de hecho, la solicitud de permiso retribuido siempre se debe otorgar, previa solicitud, para el día en el que se celebra el matrimonio o la unión civil. Si el derecho a permiso retribuido se debe a un fallecimiento, la solicitud de permiso retribuido siempre se debe otorgar, previa solicitud, para el día en el que se celebre el funeral.

12.3 Excedencias.

El Trabajador tendrá derecho a excedencias no retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación española y el Anexo 30.6.

13. Baja médica

a) En caso de baja por enfermedad o accidente se aplicará la normativa legal correspondiente.

b) El Trabajador deberá informar a la Empresa de la baja inmediatamente (es decir, el mismo día en que comience la baja) por teléfono o por escrito.

c) El Trabajador deberá entregar a la empresa los partes médicos de baja y de confirmación de la baja emitidos por los servicios médicos oficiales, en el plazo de tres días contados a partir de la fecha de su expedición. El trabajador entregará a la empresa el parte médico de alta dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.

En caso de baja por enfermedad de duración no superior a tres días, y si la Empresa no solicita otra cosa, el Trabajador deberá presentar el correspondiente justificante médico a partir del tercer día de la baja por enfermedad. La Empresa podrá solicitar el justificante médico desde el primer día. En tal caso, el Trabajador deberá presentar a la Empresa el justificante médico emitido por los servicios médicos oficiales en un plazo de 48 horas a partir de la fecha de emisión.

d) En caso de baja como consecuencia de una enfermedad o un accidente, el Trabajador tendrá derecho a una retribución de acuerdo con las disposiciones recogidas a continuación:

Día de Enfermedad	< 180 días de empleo en España		> 180 días de empleo en España	
	Empresa	Seguridad Social	Empresa	Seguridad Social
1-3 días.	100%	0%	100%	0%
4-15 días.	100%	0%	100%	0%
16-20 días.	100%	0%	40%	60%
21-42 días.	100%	0%	25%	75%
43-180 días.	75%	0%	0%	75%

e) El cálculo de los pagos efectuados por la Seguridad Social se refiere a la base de cotización. Eurowings Europe complementará la prestación por incapacidad temporal hasta el 100 % del salario base bruto total, de acuerdo con la tabla anterior.

f) El pago por encima de lo dispuesto en la legislación española no será de aplicación cuando la enfermedad o el accidente se deba a una o varias de las circunstancias indicadas a continuación:

Automutilación, intento de suicidio, estado de embriaguez, consumo de narcóticos o agentes tóxicos sin una prescripción médica adecuada;

una condena jurídicamente vinculante debido a un delito intencionado;

riesgos extraordinarios (letra d) a los que el Trabajador se haya expuesto voluntariamente (salvo en el desempeño de su trabajo o en un intento por salvar una vida humana o evitar la pérdida o daños a la aeronave);

disturbios civiles, si el Trabajador ha participado en los disturbios del lado de los agitadores.

g) Se consideran Riesgos Extraordinarios según se definen en la letra g) en particular los siguientes:

Espectáculos públicos de vuelo acrobático.

Vuelos de récords y de acrobacias.

Ala delta.

Vuelos de control de plagas.

Pruebas de vuelo de nuevos diseños.

Salto en paracaídas, excepto para salvar su propia vida.

Buceo a una profundidad superior a 30 metros.

Carreras competitivas en tierra, agua o aire, con el fin de alcanzar una velocidad máxima.

Participar en expediciones a regiones inhóspitas.

14. *Tiempo parcial*

La reglamentación que afecta al trabajo a tiempo parcial y a la retribución asociada se regularán en el Anexo 30.9.

15. *Empleo secundario y Cláusula de Competencia*

15.1 Prohibición de competencia desleal.

a) El trabajador no realizará ningún tipo de actividad dentro de la misma categoría profesional o de una categoría profesional similar que compita con Eurowings, en España o en cualquier otro país perteneciente a su red comercial, o que pudiera significar un conflicto de intereses o afectar negativamente al prestigio de la Empresa, salvo si se ha obtenido la autorización expresa de Eurowings. Se entiende por competidor de Eurowings una aerolínea que opera vuelos de corto y medio recorrido dentro del perímetro de la red comercial de Eurowings.

b) No está permitido trabajar como piloto en escuelas de vuelo sin la autorización por escrito de la empresa. La empresa solo podrá denegar la autorización en caso de que la escuela de vuelo imparta clases explícitamente a personal de la competencia de Eurowings, ya que eso se consideraría competencia desleal. Por consiguiente, los pilotos deben informar de la escuela de vuelo para la que trabajarán.

c) La excedencia voluntaria regulada en el Anexo 30.6.7 quedará excluida de las cláusulas de competencia desleal precedentes.

15.2 Empleo secundario.

a) El empleo secundario debe comunicarse a la Empresa.

b) En cualquier caso, solo se permitirá el empleo secundario en la medida en que no restrinja el modo en el que la Empresa puede recurrir al Trabajador dentro del ámbito de la obligación de servicio acordada. El Trabajador es responsable de asegurar que se cumplan las normas oficiales relacionadas con las horas de vuelo, servicio y descanso, teniendo en cuenta también las actividades que no sean las realizadas para la Empresa.

c) Un Empleo secundario durante una excedencia no retribuida (distinta de la excedencia voluntaria) no requerirá el consentimiento de la Empresa a menos que perjudique el desempeño del servicio en Eurowings. Toda actividad realizada para un competidor es una excepción a lo anterior. En el sentido de la cláusula de competencia, dicha actividad está prohibida durante la excedencia.

15.3 Comisiones.

El Trabajador no podrá aceptar comisiones u otras remuneraciones y/o beneficios ofrecidos por socios comerciales de la Empresa. Las comisiones, remuneraciones u otros beneficios aceptados a pesar de esto, deben devolverse a la Empresa inmediatamente, sin perjuicio de otras reclamaciones.

Lo señalado no se aplica a los beneficios puestos a disposición por Lufthansa Group o disponibles para el personal de la industria de viajes.

16. *Formación inicial y perfeccionamiento*

a) El Trabajador deberá completar satisfactoriamente cualquier formación o formación de perfeccionamiento relativa a las operaciones que la Empresa considere necesaria dentro del ámbito de la actividad operativa del Trabajador (incluso fuera de España); así como realizar y superar con éxito los exámenes necesarios para ampliar o

complementar el ámbito de actividad del Trabajador de acuerdo con las disposiciones legales u oficiales.

b) Los costes de las acciones de formación inicial y de perfeccionamiento, incluidos los costes de desplazamiento y alojamiento, serán asumidos por la Empresa.

17. Programación del servicio

a) En principio, la programación y la duración de las horas de trabajo se ajustan a los requisitos operativos. La Empresa elaborará las listas de turnos de servicio (en adelante, «duty roster» o «roster») de tal forma que el tiempo de trabajo que deba cumplirse se divida lo más equitativamente posible entre los Trabajadores elegibles. La Empresa dará alta prioridad a la planificación estable del servicio.

b) La distribución periódica de las horas de trabajo se realizará por la Empresa sin tener en cuenta domingos, festivos u horas nocturnas.

c) Los patrones de servicio deberán asignarse de manera que se eviten prácticas que causen una interrupción grave de un patrón de sueño/trabajo establecido.

d) Intencionalmente en blanco.

e) La Empresa elaborará los duty rosters mensualmente, los cuales serán publicados como máximo 10 días antes del principio del mes en cuestión. Asimismo, elaborará una previsión del duty roster (que incluirá, como mínimo, los días libres («day OFF») solicitados y concedidos, los días de baja médica («MEDICAL OFF») solicitados y concedidos, y las vacaciones y permisos retribuidos otorgados), que se publicará el día 12 del mes anterior.

f) El número máximo de días consecutivos programados de servicio es 7, pero solo se podrán programar 6 días consecutivos con un período de servicio de vuelo. El séptimo día solo podrá utilizarse para el posicionamiento. Después de un bloque de 7 días de servicio consecutivos, se deberá programar un mínimo de 3 días libres («days OFF») consecutivos.

g) El número máximo de sectores programados en cada período de días consecutivos de servicio de vuelo será de 22.

i. En caso de irregularidades, el trabajador deberá cubrir el sector adicional que sea necesario para llegar al destino final programado.

ii. Para la activación desde «standby», no se podrá superar el número máximo de sectores indicado anteriormente, salvo si se superara como consecuencia de una irregularidad. En tal caso, el vuelo deberá completarse de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo i.

h) Limitación de noches fuera de la base: A fin de asegurar rosters equilibrados, se limitan las noches fuera de la base a 10 noches por mes natural y 7 noches consecutivas, con la siguiente excepción:

12 noches por mes natural: noviembre de 2019 hasta marzo de 2020 (incl.) y noviembre de 2020 hasta marzo de 2021 (incl.)

Se podrán planificar más de 10 noches; cualquier noche adicional dará lugar a un día libre («day OFF») adicional por encima del derecho mínimo de días libres:

En el mismo mes para la planificación del roster.

Para la asignación después de la publicación del roster en el mismo mes o en el mes siguiente.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, la cantidad se reducirá proporcionalmente al porcentaje de jornada.

i) El día natural previo a un día de vacaciones o permiso retribuido, o un día libre (U-OFF), un servicio programado finalizará como máximo a las 8.00 pm, hora local, en la «home base». El día natural posterior a un día de vacaciones o permiso retribuido, o a un día libre (U-OFF), un servicio programado comenzará como pronto a las 6.00 am,

hora local, en la «home base». A los efectos de este apartado, «programado» se refiere al estado que figura en el duty roster a las 00.00 am, hora local, el día anterior al servicio. Asimismo, un servicio asignado a partir de Standby/Reserva sólo será posible en días previos y posteriores a un día de vacaciones o permiso retribuido, o a un día libre (U-OFF), en los horarios antes mencionados.

j) El día natural posterior a un día libre solicitado (O_M), un servicio programado comenzará como pronto a las 6.00 am, hora local, en la home base. A efectos de este apartado, «programado» se refiere al estado que figura en el duty roster a las 00.00 am, hora local, del día anterior al servicio.

k) Antes del inicio de un período de programación de vuelo, a solicitud del órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas se llevará a cabo un periodo de consultas sobre la programación estacional de las rotaciones. Los resultados de la programación estacional de rotaciones se registrarán mediante acta.

En el ámbito de este periodo de consultas, el órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas tiene derecho a presentar propuestas de cambios a la propuesta de la empresa para las rotaciones programadas de la tripulación. Siempre que los requisitos operativos lo permitan, se tendrán en cuenta los cambios propuestos.

l) Si los horarios de vuelo programados difieren sustancialmente de los actualmente volados, podrá celebrarse un periodo de consultas con el órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas, a petición de éste.

m) El Anexo 30.8 regula los detalles sobre la notificación de las preferencias del Trabajador en el duty roster.

n) Cuando no se permita que las pilotos que presten servicio a bordo de una aeronave debido a embarazo, la Empresa podrá emplear a estas trabajadoras en servicios en tierra, de manera voluntaria, con el consentimiento de la trabajadora afectada.

o) Se entiende por vuelo nocturno un período de servicio de vuelo con check-in (registro) antes de las 24.00 horas y check-out (finalización) después de las 04.00 horas, o cualquier vuelo con check-in entre las 00.00 y las 02.00 (no aplicable a la actividad partida o «split duty» en el sentido definido en las normas de limitación de tiempo vuelo, o «FTL», de la EASA).

Limitaciones de vuelos nocturnos:

i. El número de servicios nocturnos reales se limita al mayor de los siguientes valores:

4 al mes, o

el resultado de dividir el número total de servicios nocturnos programados en la base correspondiente, entre el número de miembros de la tripulación de la función y de la base correspondientes (equivalentes reales a tiempo completo o número de aeronaves multiplicado por 6, el número que sea mayor), y multiplicarlo por 1,2, y redondeado al siguiente número par completo.

ii. El número total de vuelos nocturnos programados al mes, más los vuelos activados desde *standby*, no podrá superar en más de uno el número indicado en el apartado i).

iii. Máximo de dos servicios nocturnos programados con un período de descanso inferior a 24 horas entre cada servicio.

iv. El check-in al día siguiente de un solo servicio nocturno no antes de 12.00 local time.

v. Después de 2 servicios nocturnos programados con un período de descanso inferior a 24 horas, se programarán dos días libres («days OFF»).

18. Cambios en el duty roster

a) Salvo que se disponga lo contrario en el presente Convenio Colectivo, los cambios en el duty roster solo serán posibles con acuerdo del Trabajador.

b) Los siguientes cambios no requerirán el consentimiento del Trabajador:

Adelanto de hasta 3 horas del inicio programado del servicio (check-in, por ejemplo), o retraso de hasta 3 horas de la finalización programada del servicio (check-out, por ejemplo), o

una combinación de adelanto de la hora de check-in y de retraso de la hora de check-out de hasta un total de 3 horas, y

retraso del inicio de servicio, y

adelanto de la finalización del servicio.

Un cambio en el tipo de actividad, con la excepción de las actividades que no se incluyen en la descripción de su puesto de trabajo.

c) Si un servicio se cambia a un servicio en standby o de reserva, la regla prevista en la letra b) se aplicará a las activaciones desde dicho servicio en standby o reserva.

d) A los efectos del artículo 18, la expresión «servicio programado» se refiere al servicio programado en el momento de la publicación del duty roster.

19. Standby (guardia)

a) Un día natural con servicio de standby cuenta como día laborable.

b) El servicio en standby está remunerado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 24.6 de este Convenio Colectivo.

c) El servicio en standby puede ser de hasta 12 horas. El tiempo fuera de servicio después y antes del servicio en standby deberá ser como mínimo de 12 horas.

d) Los servicios en standby se repartirán lo más uniformemente posible entre todos los Trabajadores del personal de vuelo de la misma categoría profesional y en la misma estación.

e) No está permitida la activación por teléfono durante del período de descanso antes de un servicio en standby.

f) El servicio en standby finaliza con el inicio del servicio activado desde standby.

g) El inicio del servicio activado desde standby debe estar comprendido dentro del período de standby. Esto se aplica a todas las modalidades de standby (S1, S3, S5).

h) Si un servicio activado desde standby exige además un cambio y una combinación de los servicios subsiguientes, estos cambios se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

i) Durante el servicio en standby («standby»), los trabajadores deberán estar preparados para iniciar el servicio operativo tan pronto como sea posible, pero como máximo 60 minutos después de la activación.

j) Existen las siguientes modalidades de standby:

a) S1: El período de descanso posterior a la activación de servicio desde standby deberá comenzar en la home base si no está seguido por otro servicio en standby o reserva (puede comenzar fuera de la base si se programa S1 fuera de la home base).

b) S3: El período de descanso después de 3 días de servicio con posterioridad a la activación desde standby deberá comenzar en la home base (puede comenzar fuera de la base si se programa S3 fuera de la home base). Solo podrá utilizarse un S3 para:

i. Vuelos nocturnos.

ii. Días de servicio consecutivos con noche(s) fuera de la home base; sin embargo, el servicio standby fuera de la home base solo está permitido en bases que no sean de EWE.

iii. Días standby individuales de acuerdo con S1.

c) S5: El período de descanso después de 5 días de servicio con posterioridad a la activación desde standby deberá comenzar en la home base (puede comenzar fuera de la base si se programa S5 fuera de la home base si). Solo podrá utilizarse un S5 para:

- i. Vuelos nocturnos.
- ii. Días de servicio consecutivos con noche(s) fuera de la home base; sin embargo, el servicio standby fuera de la home base solo está permitido en bases que no sean de EWE.
- iii. Días standby individuales de acuerdo con S1.

El número total de standbys S1/S3/S5 está limitado de conformidad con lo dispuesto en el apartado l).

Además, para los bloques de S1 y los servicios de standby S3 y S5 se aplican los siguientes límites mensuales:

- i. Un máximo de seis S1 en uno o más bloques de S1 consecutivos, o
 - ii. dos S3 (para una base con menos de tres aeronaves, tres S3), o
 - iii. un S3 y un bloque de hasta tres S1 consecutivos, o
 - iv. un S5.
- k) El período de tiempo desde el inicio del servicio de standby hasta el final (check-out) de un servicio de vuelo programado no podrá exceder:

18 horas en el caso de los servicios de vuelo en los que el tiempo de vuelo previsto («block time») de cada sector individual exceda de 3,5 horas,
16 horas en el caso de todos los demás servicios de vuelo.

l) A los Trabajadores con home base en estaciones con más de cuatro aeronaves, se les asignará un máximo de 50 servicios standby por año natural. En el caso de los Trabajadores que se incorporen a la empresa durante el transcurso del año, se calculará proporcionalmente respecto al primer día del mes. A estos efectos resulta decisivo el total de servicios standby programados y servicios que pasan de servicio a standby. La formación de standby no se ve afectada por ello.

m) El límite mencionado en el apartado l) no se aplicará a los Trabajadores cuya estación home base opere de manera permanente menos de cinco aeronaves. A estos efectos se tomará como fecha efectiva el 1 de junio de cada año natural. Si el número de aeronaves en una estación es superior a cuatro, el límite anual citado en el apartado j) se aplicará proporcionalmente a partir de la fecha efectiva posterior. Podrán acordarse desviaciones temporales respecto a este punto con el órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas.

Si hay semanas sin vuelos programados en una base con menos de cinco aeronaves, los empleados de esa base tienen derecho a realizar un máximo de un standby por semana o cinco standby por mes fuera de la home base.

n) En un día con un servicio de vuelo programado o un «proceeding» (vuelo de situación o «dead-head transport»), a los trabajadores cuya home base esté en una estación con menos de cinco aeronaves no se les podrá asignar un servicio standby inmediatamente antes de ese servicio.

o) En el último trimestre del año, a los Trabajadores con home base en las estaciones mencionadas en el apartado i) (más de cuatro aeronaves) se les programará un máximo de trece servicios standby por Trabajador en total.

p) Durante el servicio de standby, los Trabajadores deberán estar localizables por teléfono. Los eventuales costes del mantenimiento de una línea telefónica/teléfono móvil disponibles son soportados por el Trabajador y están compensados con el sueldo base.

q) Se permite la activación desde los servicios de standby, con una antelación mínima de 72 horas, para acciones de instrucción y formación que concluyan con un examen o una evaluación del desempeño individual del Trabajador (por ejemplo, una Comprobación de la Competencia en Simulador como miembro de la tripulación).

20. Reserva

a) Se entiende por «Reserva» un período de tiempo establecido, en el cual el Trabajador deberá mantenerse suficientemente disponible para la Empresa, para poder ser desplegado para un vuelo, destacamento u otro servicio con un mínimo de doce horas de antelación. Las restricciones mencionadas en el artículo 19, apartado o), deben tenerse en cuenta aquí.

b) El servicio de reserva se asignará como máximo para un día natural completo en el duty roster mensual.

c) En un día de reserva no seguido de un día de reserva o de standby, el servicio programado finaliza como tarde a las 24.00 horas, hora local, en la home base.

d) Si un servicio desde una reserva exige, además, un cambio y una combinación de los servicios subsiguientes, estos cambios se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

e) Un servicio de reserva es un servicio en el cual la Empresa podrá consignar una entrada en el duty roster antes de las 17.00 horas, hora local, del día anterior (hora local en la home base), con el fin de que el Trabajador realice un servicio al día siguiente (con excepción de un servicio de standby), o tenga un día libre («day OFF»).

f) En blanco intencionalmente.

g) El miembro de la tripulación está obligado a comprobar las notificaciones en «Flybase» entre las 17.00 y las 24.00 horas, hora local. Si esto no es técnicamente posible, deberá ponerse en contacto con Control de la Tripulación dentro de ese horario.

h) La entrada de un día libre («day OFF») desde un servicio de reserva no computará a los efectos del número máximo de días libres regulado en el artículo 22.1, letras c) y d).

i) Con excepción de lo dispuesto en el apartado j), no se podrá convertir el servicio de reserva en standby.

j) Si no se establece contacto entre el Trabajador y la Empresa antes de las 24.00 horas, hora local, del día natural anterior al día de reserva, el servicio de reserva se convertirá automáticamente en servicio de standby, el cual:

Comenzará después del tiempo de descanso del servicio anterior, pero como pronto a las 4.00 horas, hora local, del día del servicio de reserva, y durará 12 horas.

k) Los servicios de reserva solo se pueden asignar en la home base del empleado. No está permitido cambiar un vuelo a un servicio de reserva

21. Tiempos de Vuelo, Servicio y Descanso

La regulación de la Empresa relativa a los tiempos de vuelo, servicio y descanso cumple las disposiciones legales y oficiales aplicables, en su versión vigente en cada momento, así como los aspectos regulados en el presente Convenio Colectivo.

22. Días libres («OFF days»)

22.1 Derechos y asignación.

a) Definiciones:

Se entiende por día libre («OFF day») el período de tiempo comprendido entre las 00.00 y las 24.00 horas, hora local (un día natural), que no implica para el Trabajador exigencias relacionadas con el servicio, ni con el servicio de standby en modo alguno. Un día libre también cuenta como tiempo libre de servicio en el sentido de los tiempos de estancia y descanso necesarios.

Un «día libre individual» («single day off») consiste en un día libre con dos pernотaciones en el lugar en cuestión. Una pernотación en el lugar en cuestión

corresponde al período de ocho horas comprendido entre las 10.00 pm, hora local, y las 8.00 am, hora local.

- b) Los días libres regulados como mínimos en los apartados c) y d) se concederán en la home base.
- c) El Trabajador tiene derecho a 121 días libres por cada año natural.
- d) Los días libres se distribuirán de la siguiente manera:

Periodo de tiempo	Enero-Marzo	Abril-Junio	Julio-Sept.	Oct.–Dic.
Número mínimo de días libres por mes en la home base.	10 (Febrero: 9)	9	9	10
Número mínimo de días libres por período de tiempo.	32	29	27	30
Regulación especial en «temporada alta.		En el período de junio a septiembre, el número mínimo de días libres puede reducirse a 8, aunque no en dos meses consecutivos. Esta regla no reduce el derecho a días libres por trimestre.		

e) Adicionalmente se otorgará un día libre de servicio por año natural, indicándolo específicamente en el duty roster. Con este día libre de servicio queda compensado de forma global el tiempo dedicado a la preparación de cursos de formación recurrentes (por ejemplo, CBT). Este día sin servicio no da derecho a tiempo de descanso.

f) Asimismo, se concederá un «Día Médico» («Medical-OFF») para completar los reconocimientos de medicina aeronáutica prescritos oficialmente (a partir de los 60 años, dos días). Este día será comunicado por el Trabajador, junto con la solicitud mensual de días libres.

g) Después de un bloque de siete días de servicio consecutivos, se deberá programar un mínimo de tres días consecutivos libres.

h) Si se programan más de cinco días libres individuales («single days off») por Trabajador en el año natural en el momento de la publicación del duty roster, los días libres individuales que excedan de cinco no se contabilizarán a efectos de ninguno de los límites establecidos en el artículo 26.1. letras. c) y d).

Además, los siguientes días no se computan en la cuota de cinco días descrita anteriormente:

Días libres individuales («single days off») inmediatamente anteriores o posteriores a días sin una obligación relacionada con el servicio.

Días libres individuales («single days off») solicitados.

Días libres adicionales según las letras e) y f).

Será posible desviarse de lo dispuesto en este apartado por acuerdo con el órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas.

i) El tiempo durante el cual el Trabajador haga uso de vacaciones anuales, permisos, o se halle en situación de incapacidad para prestar servicio por enfermedad o accidente, reducirá el número de días libres a los que tiene derecho por mes y en el período de tiempo, a razón de 0,27 días por cada día de duración de la incapacidad para trabajar o las vacaciones. El resultado de este cálculo se redondeará a días enteros.

Ejemplo: 14 días de vacaciones. $14 \times 0,27 = 3,8$ y redondeado, 4. El número días libres que se le reducirán al trabajador es 4.

Si, una vez deducidos los días de ausencia, quedan menos días naturales en un mes que los días restantes libres a los que se tiene derecho, el exceso de días libres caducará con el cambio de mes.

j) Si el Trabajador ha renunciado a días libres por voluntad propia (por ejemplo, si en un día libre ha desempeñado el servicio de otro Trabajador como consecuencia de un intercambio de servicio), el número de días libres en cuestión se deducirá del número de días libres que debe concederse.

k) El número mínimo de días libres designados con arreglo a las normas de la EASA o las normas legales locales, o los días libres solicitados asignados en el duty roster, con la excepción de lo dispuesto en el apartado l), solo podrán modificarse por acuerdo con el Trabajador. Los demás días libres solo podrán modificarse para compensar una liberación de servicio de los miembros de los órganos que representen legalmente a la tripulación después de la liberación programada.

l) El Trabajador también deberá finalizar su servicio de vuelo aunque, debido a irregularidades en el vuelo, aquel se extiende a un día libre del Trabajador publicado en el duty roster.

En caso de que un día libre originalmente planificado se viera afectado por una irregularidad de vuelo, y la hora de residencia subsiguiente comenzara después de la 01.00 am, hora local, este día libre deberá compensarse con arreglo a las normas establecidas en el apartado m).

m) Si, como consecuencia de ello, el Trabajador no alcanza el número mínimo de días libres según lo dispuesto en el apartado k), el día libre habrá de reasignarse de la siguiente manera:

Si el día libre afectado se encuentra en el período comprendido entre el día 1 y el día 20 del mes en cuestión: concesión retroactiva dentro del mismo mes.

Si el día libre afectado se encuentra en el período comprendido entre el día 21 y el último día del mes en cuestión: concesión retroactiva dentro del mismo mes, o el mes siguiente.

La Empresa determinará la acumulación del día libre concedido de manera retroactiva en función de la fecha, previa consulta con el Trabajador.

El día libre afectado por la irregularidad del vuelo no contará como día libre, y no está sujeto a exigencias relacionadas con el servicio más allá del retraso.

22.2 Solicitud de días libres.

a) El Trabajador tendrá derecho a dos días libres consecutivos por mes natural («Solicitud de 2 días») o a 4 días libres consecutivos por mes natural de una vez («Solicitud de 4 días») – «Solicitud Mensual».

b) La empresa garantizará la implementación de una herramienta de solicitud de días libres. Esta herramienta ofrecerá, al menos, la posibilidad de enviar solicitudes de días libres, revisar las solicitudes de días libres y cambiar las solicitudes concedidas hasta el final del período de solicitud real.

Una vez implantada dicha herramienta de solicitud, se aplicará la regla recogida en el apartado c) siguiente. Mientras tanto, las solicitudes de días libres deberán presentarse a más tardar al final del primer día del mes anterior.

c) La correspondiente solicitud del Trabajador deberá comunicarse a la Empresa a más tardar en los siguientes plazos:

– Solicitudes que afectan a períodos posteriores al día 5 del mes: hasta el día 1 del mes anterior.

– Solicitudes que afectan a períodos de tiempo anteriores al día 6 del mes: hasta el día 10 del mes previo al anterior

d) Si la suma de los días libres solicitados en una estación y de los días libres de servicio concedidos de manera obligatoria en base a disposiciones legales, regulaciones contenidas en el Convenio Colectivo o acuerdos de empresa (vacaciones, por ejemplo) afecta a más del 25% de los Trabajadores de una categoría laboral, las solicitudes que superen ese porcentaje podrán ser denegadas por la Empresa. La denegación debe producirse en orden inverso de acuerdo con la antigüedad en la empresa, es decir, las

solicitudes de los trabajadores con menor antigüedad en la empresa se denegarán primero. Independientemente de esto, en cada estación deberá aprobarse al menos una solicitud por categoría de Trabajadores por día natural solicitado.

En los meses con al menos siete días de vacaciones o permiso, se podrá rechazar la solicitud de días libres si la acumulación de los días libres solicitados por el Trabajador diera lugar a un aumento obligatorio en los días libres por encima del mínimo mensual.

e) Si no pudieran concederse con arreglo a lo dispuesto en el apartado c) uno o más días de un bloque de 2 o 4 días libres solicitado, los restantes días libres restantes solicitados se concederán conforme a lo solicitado.

f) Deberá notificarse al Trabajador las solicitudes denegadas a más tardar el día 12 del mes anterior al mes afectado. Previa solicitud, al órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas podrá inspeccionar aquellos documentos/datos necesarios para comprobar que se cumple el porcentaje del 25%.

g) Inmediatamente antes y después de un periodo de vacaciones cuya duración sea al menos de siete días, se programará un día libre («día libre por vacaciones» o «leave OFF day»). Aunque estos días libres por vacaciones no cuentan como una solicitud de días libres, sí se calculan como parte de los días libres de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 22.1, letra d). El Trabajador podrá rechazar la programación del día libre por vacaciones al menos 90 días antes del mes de planificación.

h) El número de días libres que el Trabajador podrá solicitar se reducirá en un día por cada siete días completos de vacaciones o permiso concedidos en total en un mes natural.

Número de días de vacaciones o permiso en el mes natural	Días libres que se pueden solicitar en el mes natural
1 a 6	4
7 a 13	3
14 a 20	2
21 a 27	1
28 o más	0

i) Dos veces por año natural, el Trabajador podrá presentar una «solicitud de 2 días libres» o una «solicitud de 4 días libres», como muy pronto seis meses antes del período deseado («solicitud a largo plazo»). Esta solicitud podrá incluir hasta tres períodos alternativos libres y se presentará exclusivamente mediante el formulario facilitado por la empresa. Lo anterior deberla cumplir la solicitud teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado c). dentro de un plazo máximo de 14 días tras la presentación de la solicitud, se comunicará al Trabajador si la misma ha sido aprobada o denegada y, en su caso, del motivo de la denegación. Estos días libres formarán parte de la cuota, de conformidad con lo dispuesto en el apartado a). Si la solicitud fuera denegada, podrá presentarse una solicitud diferente una vez más como máximo.

j) Entre dos períodos libres solicitados mediante solicitudes a largo plazo deberán transcurrir como mínimo 14 días naturales.

k) Será posible apartarse de las disposiciones de los apartados g) y h) mediante un acuerdo con el órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas.

l) Disposiciones especiales:

No se admitirán solicitudes a largo plazo para el período comprendido entre el 22 de diciembre y el 7 de enero.

Las solicitudes mensuales solo podrán presentarse para Navidad o para Nochevieja. A los efectos del presente apartado, el 24 y/o el 25 de diciembre se consideran «Navidad», y el 31 de diciembre y/o el 1 de enero se consideran «Nochevieja».

Durante el período de formación (el primer día del curso programado hasta la evaluación final en servicio programado que finaliza el curso), se podrá rechazar una solicitud de días libres en cualquier caso, sin tener en cuenta lo dispuesto en el apartado c).

23. Pérdida de licencia

a) En caso de pérdida de licencia por causa no imputable al Trabajador, y siempre que no concurra alguno de los motivos de exclusión definidos en el apartado e) («Riesgos Extraordinarios»), los miembros de la tripulación técnica tendrán derecho a una compensación de acuerdo con las disposiciones siguientes.

b) Si, como consecuencia de la pérdida de licencia por causa no imputable al Trabajador, se procediera a la extinción de la relación laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5, apartado d), del presente convenio colectivo y el artículo 52, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores debido a la ineptitud del Trabajador para realizar su trabajo, el Trabajador tendrá derecho a la mayor de las siguientes dos indemnizaciones, que son alternativas:

a) Indemnización prevista en el Artículo 52, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores; o bien

b) Pago de apoyo («support payment»):

Comandantes: 195.000,00 €.

Copilotos: 97.500,00 €.

c) Durante los últimos 10 años antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación, teniendo en cuenta la reducción de las expectativas profesionales, se reducirá el importe del pago de apoyo. Durante los primeros cuatro años, disminuirá en 55 000 euros en el caso de los Comandantes y en 27 500 euros en el caso de los Copilotos y, a partir de ese momento, disminuirá en 22 000 euros por año en el caso de los Comandantes y 11 000 euros por año en el caso de los Copilotos.

(Ejemplo en el caso de un Comandante: años 10.º a 7.º anteriores a la edad legal de jubilación, 140 000 euros; año 6.º anterior, 118 000 euros; ...; año 1.º anterior, 00,00 euros)

d) La pérdida de licencia por causa no imputable al Trabajador solo se produce si se le retiran al Trabajador durante un período de al menos doce meses, o permanentemente, la licencia de piloto comercial o el certificado de aptitud médica para realizar los servicios de aviación de acuerdo con su actividad más reciente, debido a enfermedad o accidente que no se deba a una o varias de las circunstancias que figuran a continuación:

Automutilación, intento de suicidio, estado de embriaguez, consumo de narcóticos o agentes tóxicos sin una prescripción médica adecuada;

una condena jurídicamente vinculante debido a un delito intencionado;

riesgos extraordinarios (apartado e) a los que el Trabajador se haya expuesto voluntariamente (salvo en el desempeño de su trabajo o en un intento de salvar una vida humana o evitar la pérdida o daños a la aeronave);

disturbios civiles en los que el Trabajador haya participado del lado de los agitadores.

e) Se consideran riesgos extraordinarios según se definen en el apartado d) en particular los siguientes:

Espectáculos públicos de vuelo acrobático.

Vuelos de récords y acrobacias.

Ala delta.

Vuelos de control de plagas.

Pruebas de vuelo de nuevos diseños.

Salto en paracaídas, excepto para salvar la propia vida.

Buceo a una profundidad superior a 30 metros.
Carreras de competición en tierra, agua o aire, con el fin de alcanzar una velocidad máxima.

Participación en expediciones a regiones inhóspitas.

f) Si la pérdida de licencia es por causa imputable al Trabajador, este no tendrá derecho al pago de apoyo regulado en este artículo.

24. Salario

24.1 Disposiciones generales.

a) El Trabajador percibirá un salario mensual bruto continuo que estará compuesto por los siguientes conceptos:

Salario base.

Remuneración variable por tiempo de servicio relevante para su abono.

Otros complementos (cuando así se disponga en el presente Convenio Colectivo, un pacto de empresa o el contrato de trabajo).

b) El salario base y cualquier otro concepto salarial fijo para el mes en curso, se pagarán a mes vencido. El tiempo de servicio computable para el pago y otros componentes salariales variables se abonarán con carácter retroactivo, junto con los componentes salariales fijos del mes siguiente.

24.2 Clasificación.

a) Categorías:

A Comandantes.

B Copilotos.

b) Para la clasificación de un Trabajador en la categoría correspondiente, serán decisivas la naturaleza de la función del Trabajador o su nombramiento por parte de la Empresa.

c) En principio, para la clasificación o la subida de nivel salarial de la categoría correspondiente, solo se tendrán en cuenta los tiempos de servicio que el Trabajador haya completado en el marco de una relación laboral con la Empresa. Las desviaciones de esto se regulan en el apartado «Reconocimiento de Experiencia Previa».

d) Si un Copiloto es ascendido a Comandante, se le clasificará en el primer nivel salarial de «Comandante», pero como un mínimo en un nivel salarial que sea 1400 € brutos/mes superior a su nivel salarial anterior. La fecha de la subida comenzará en el momento del ascenso.

e) El Trabajador será reclasificado en el siguiente nivel salarial después de permanecer durante un año en un determinado nivel salarial. Cuando alcance el nivel salarial más alto, el Trabajador permanecerá en ese nivel salarial.

f) Si los requisitos para la clasificación o reclasificación se cumplen en el período comprendido entre el día 1 y el día 15 del mes, la clasificación o reclasificación, así como la retribución correspondiente, tendrán efectos desde el primer día del mes en cuestión; de lo contrario, el primer día del mes siguiente.

g) Cuando el Trabajador se incorpora por primera vez a la empresa, se tomará como fecha de referencia para las subidas salariales el primer día del mes en el que se incorpora a la empresa. El incremento anual citado en la tabla salarial tendrá lugar en la fecha de referencia para las subidas salariales. Los períodos en los que el Trabajador haya estado en situación de excedencia voluntaria no retribuida de más de 3 meses en total por año natural, no se incluirán en el cálculo de los años de servicio y modificarán la fecha de referencia para las subidas salariales en consecuencia.

h) A los efectos del presente convenio, se considerará como fecha de incorporación del Trabajador a la empresa la fecha de inicio del contrato de trabajo vigente o el acuerdo de formación inmediatamente anterior y sin solución de continuidad al contrato de trabajo. Se aplicará la primera de estas fechas.

24.3 Reconocimiento de experiencia previa.

a) Por acuerdo con el órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas, lo dispuesto en los apartados b) y/o c) podrá suspenderse por periodos de duración mínimo de seis meses cada uno de ellos.

b) Los comandantes que ya tengan experiencia previa como Piloto al Mando (PIC, por sus siglas en inglés) en el momento de incorporarse a la empresa, serán clasificados en función de su experiencia previa como PIC en una aeronave con una masa máxima de despegue (MTOM, por sus siglas en inglés) superior a 19,5 toneladas según la siguiente tabla:

Experiencia de vuelo como PIC en aeronave > 19,5 toneladas MTOM	Año de la categoría
Hasta 699 horas	1
700 a 1399 horas	2
1400 a 2099 horas	3
2100 a 2799 horas	4
2800 a 3499 horas	5
3500 a 4199 horas	6
4200 a 4899 horas	7
4900 a 5599 horas	8
5600 a 6299 horas	9
6300 a 6999 horas	10
por cada 700 horas restantes realizadas	Una categoría más alta (de forma análoga al sistema de las líneas precedentes)

c) Los Copilotos que ya tengan experiencia previa como Copilotos en el momento de incorporarse a la empresa, serán clasificados en función de su experiencia previa como Copilotos en una aeronave con una masa máxima de despegue (MTOM, por sus siglas en inglés) superior a 19,5 toneladas según la siguiente tabla:

Experiencia de vuelo como Copiloto en aeronave > 19,5 toneladas MTOM	Año de la categoría
Hasta 1399 horas	1
1400 a 2099 horas	2
2100 a 2799 horas	3
2800 a 3499 horas	4
3500 a 4199 horas	5
4200 a 4899 horas	6
4900 a 5599 horas	7
5600 a 6299 horas	8
6300 a 6999 horas	9

Experiencia de vuelo como Copiloto en aeronave > 19,5 toneladas MTOM	Año de la categoría
7000 a 7699 horas	10
7700 horas o más	11

24.4 Pagas extraordinarias.

a) Todos los Trabajadores percibirán el salario base de un mes en concepto de paga extraordinaria el 31 de mayo de cada año (paga extraordinaria de verano), y el salario base de un mes en concepto de otra paga extraordinaria el 30 de noviembre de cada año (paga extraordinaria de Navidad).

b) La base para el cálculo de la paga extraordinaria de verano será el salario base mensual bruto a fecha 1 de mayo, mientras que la base para el cálculo de la paga extraordinaria de Navidad será el salario base mensual bruto a fecha 1 de noviembre del año correspondiente. En caso de licencia no retribuida en los meses de mayo o noviembre, la base para el cálculo será el último salario base mensual bruto completo.

c) A solicitud de la Empresa, los Trabajadores deberá reembolsar la parte proporcional de la paga extraordinaria que ya les ha sido abonada (incluido el abono del concepto salarial variable recogido en el apartado e), en caso de dimisión o terminación de la relación laboral motivos imputables al Trabajador.

d) Los Trabajadores que se incorporen o abandonen la empresa durante el año tendrán derecho a la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente y al abono del concepto salarial variable, en función de su tiempo de servicio en el año natural.

e) Todos los Trabajadores percibirán asimismo el siguiente importe bruto (abono de concepto salarial variable) como parte adicional a las pagas extraordinarias de verano y de Navidad:

Categoría	Pago de concepto salarial variable, paga extraordinaria de verano	Pago de concepto salarial variable, paga extraordinaria de Navidad
Comandante.	800 €	800 €
Copiloto.	600 €	600 €

24.5 Salario base.

a) Los miembros del personal de vuelo percibirán un salario base mensual por el importe establecido en las escalas salariales.

b) El salario base se compondrá, a su vez, de una retribución básica («basic pay»), un plus de peligrosidad, un plus por trabajo en domingos/días festivos nacionales, y un plus por trabajo nocturno.

c) La base de cálculo de los pluses de peligrosidad, trabajo en domingos/días festivos nacionales y trabajo nocturno es la siguiente:

Dada la exposición a la radiación asociada con el servicio de vuelo, se abonará un plus de peligrosidad por importe global del 8% del salario base. Ninguna otra reclamación de pago relacionada con posibles secuelas por exposiciones perjudiciales a la salud será compensada con carácter adicional.

El plus por trabajo nocturno, en domingos y días festivos nacionales, se basa en una media mensual de 166 horas de trabajo, de las que se tiene en cuenta una media de 16,6 horas de trabajo nocturno y 16,6 horas de trabajo en domingos/días festivos nacionales. El plus por trabajo nocturno es resultado de esas 16,6 horas de trabajo realizado por la noche, y corresponde a un plus del 50 %. El complemento de domingos

y días festivos nacionales es resultado de esas 16,6 horas de trabajo realizadas en domingo y en días festivos nacionales, y corresponde a un plus del 100 %.

Dado que el plus por trabajo nocturno y el plus por trabajo en domingo/días festivos nacionales se pagan en forma de una suma global, todos los complementos por el trabajo realizado por el Trabajador en domingos/días festivos nacionales o por la noche queda compensado con esto.

Si el Trabajador trabajara un mes más de las horas consideradas en la base para el cálculo de las horas trabajadas los domingos/días festivos nacionales o por la noche, no tendrá derecho a un aumento de la suma global. Del mismo modo, una reducción en el servicio tampoco da lugar a una reducción de los salarios.

En caso de que resulte aplicable la normativa fiscal austriaca, de acuerdo con la situación legal actual o la práctica administrativa, un máximo total de 360,00 euros (o 540,00 euros en casos individuales) del plus de peligrosidad, el plus por trabajo en domingo/días festivos nacionales y el plus por trabajo nocturno al mes estarán exentos de impuestos, con sujeción a determinadas condiciones previas. La exención de impuestos aplicable a los pluses por trabajo en domingo/festivo nacional o trabajo nocturno se comprobará, y compensará en caso necesario utilizando los registros horarios concretos al final del año natural en el ámbito del cálculo de la nómina.

Este artículo se refiere únicamente a la modalidad de tributación. El nivel total de retribución por el trabajo durante estas horas se mantiene inalterado y conforme a lo establecido en el apartado 24.8.

24.6 Remuneración del tiempo de servicio relevante para el pago.

24.6.1 Cómputo.

a) Únicamente el siguiente tiempo de servicio relevante, según se define en los siguientes apartados, se tendrá en cuenta a efectos del pago:

Período de Servicio de Vuelo (FDP, por sus siglas en inglés).
Tiempo de Servicio Adicional.

b) Ningún período de tiempo podrá ser objeto de retribución salarial dos veces.

c) El límite de activación aplicable se determina en función de la cantidad total de Tiempo de Servicio según la EASA.

d) Dentro de todos los niveles de retribución por hora aplicables, la ratio entre el Período de Servicio de Vuelo y el Tiempo de Servicio adicional es igual a la ratio de los totales en ambas sumas en el mes cuestión.

24.6.2 Período de Servicio de Vuelo

a) Período de Servicio de Vuelo (FDP) según EASA (Agencia Europea de Seguridad Aérea).

b) En días que incluyan un vuelo o una secuencia de vuelos,

el FDP finaliza al final del FDP programado en el momento de la comunicación;

si el FDP real supera el FDP programado en más de 30 minutos, se computará el FDP real total.

c) Se computarán 3 horas y 30 minutos (3,5 horas) de FDP por día de vacaciones, permiso e incapacidad para trabajar notificada con anticipación (antes de la emisión del duty roster).

d) En caso de incapacidad para trabajar no notificada, se computará el tiempo relevante para el pago que el Trabajador hubiera tenido que cumplir según el duty roster de no haber estado incapacitado para prestar servicio, en el sentido del principio de absentismo laboral.

e) Para los días de ausencia al trabajo remunerados (días de crédito de horas retribuido o crédito sindical) de los miembros del órgano que represente legalmente a las

tripulaciones españolas (incluidas las reuniones del Consejo de Supervisión, se abonará una suma a tanto alzado de 8 horas y 10 minutos (8,16 horas) de tiempo relevante para el pago por día natural, con independencia de que se haya notificado por adelantado o de manera retroactiva, y de que se haya notificado para un día de servicio o un día libre de servicio. El principio de absentismo laboral no se aplica adicionalmente.

En el caso de días de crédito sindical combinados con servicio de vuelo, se abonarán las 8 horas 10 minutos más el tiempo resultante del servicio de vuelo, pero hasta un máximo total de 12 horas por día natural.

24.6.3 Tiempo de servicio adicional.

a) Cualquier Tiempo de Servicio según EASA que no se haya incluido en el FDP se computará como tiempo de servicio adicional.

b) Se computará 1 hora y 12 minutos (1,2 horas) de tiempo de trabajo por día de vacaciones, permiso e incapacidad para trabajar notificada con anticipación (antes del duty roster).

c) En caso de incapacidad para trabajar no notificada, se computará el tiempo relevante para el pago que el Trabajador hubiera tenido que cumplir según el duty roster de no haber estado incapacitado para prestar servicio, en el sentido del principio de absentismo laboral.

24.7 Retribuciones adicionales.

Los siguientes elementos están incluidos en el salario base:

Categoría.

Limpieza del uniforme.

Ajustes del uniforme.

Roaming/Teléfono en el extranjero.

Movilidad.

24.8 Tablas salariales.

24.8.1 Salario base.

a) Tablas de salarios base.

Comandante					
Categoría salarial	Retribución básica («basic pay») - Euros	Plus de peligrosidad - Euros	Plus de trabajo nocturno - Euros	Plus de trabajo en domingo/días festivos nacionales - Euros	Salario base - Euros
1	4.622	369	231	462	5.684
2	4.622	369	231	462	5.684
3	5.216	417	261	522	6.416
4	5.216	417	261	522	6.416
5	5.216	417	261	522	6.416
6	5.369	429	268	537	6.603
7	5.520	441	276	552	6.789
8	5.672	453	284	567	6.976
9	5.824	465	291	582	7.162
10	5.976	477	299	597	7.349

Comandante					
Categoría salarial	Retribución básica («basic pay») - Euros	Plus de peligrosidad - Euros	Plus de trabajo nocturno - Euros	Plus de trabajo en domingo/días festivos nacionales - Euros	Salario base - Euros
11	6.128	489	306	613	7.536
12	6.279	501	314	628	7.722
13	6.431	514	321	643	7.909
14	6.582	526	329	658	8.095
15	6.734	538	337	673	8.282

Copiloto					
Categoría salarial	Retribución básica («basic pay») - Euros	Plus de peligrosidad - Euros	Plus de trabajo nocturno - Euros	Plus de trabajo en domingo/días festivos nacionales - Euros	Salario base - Euros
1	2.473	197	124	247	3.041
2	2.473	197	124	247	3.041
3	2.645	211	132	264	3.252
4	2.645	211	132	264	3.252
5	2.776	222	139	278	3.415
6	2.776	222	139	278	3.415
7	2.886	230	144	289	3.549
8	2.886	230	144	289	3.549
9	2.999	240	150	300	3.689
10	2.999	240	150	300	3.689
11	3.114	249	156	311	3.830

24.8.2 Tiempo relevante para el pago.

a) Tabla para el Período de Servicio de Vuelo (FDP).

Categoría	Remuneración por hora como porcentaje del salario base mensual		
	Nivel 1 Hasta 70 horas	Nivel 2 Más de 70 horas, hasta 110 horas	Nivel 3 Más de 110 horas
Comandante.	0,182	0,308	0,49
Copiloto.	0,182	0,308	0,49

b) Tabla correspondiente a Tiempo de Servicio adicional.

Categoría	Remuneración por hora como porcentaje del salario base mensual		
	Nivel 1 Hasta 70 horas	Nivel 2 Más de 70 horas, hasta 110 horas	Nivel 3 Más de 110 horas
Comandante.	0,091	0,154	0,245
Copiloto.	0,091	0,154	0,245

c) En los meses de abril a octubre se pagará, como mínimo, el equivalente a 70 horas de FDP según lo dispuesto en el apartado a) anterior, si la cantidad resultante de lo dispuesto en los apartados a) y b) anteriores en relación con el apartado 24.6.1 fuera inferior. Si se presta servicio a tiempo parcial, se abonará en proporción a la obligación de prestación de servicio.

25. Medidas disciplinarias

El Anexo 30.7 regula el régimen disciplinario.

26. Legislación aplicable

- El presente Convenio Colectivo se rige por las leyes del Reino de España.
- Todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio Colectivo se regirá por el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento u otra legislación española aplicable.

27. Carácter unitario y vinculación a la totalidad

a) El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad, todo ello sin perjuicio de lo estipulado en los artículos 82.3 y 86.1 del Estatuto de los Trabajadores y lo regulado en el presente Convenio.

b) Si, durante el proceso de registro, la autoridad competente advirtiera la necesidad de que la Comisión Negociadora tenga que acometer la modificación de alguna de las cláusulas del Convenio en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse en el plazo máximo de cuatro días naturales para considerar tal modificación y decidir si se mantiene el resto de cláusulas o si, por el contrario, la modificación obliga a revisar las recíprocas concesiones que las partes hayan acordado.

c) En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fueran declaradas nulas, ineficaces o no válidas en virtud de sentencia judicial firme, las partes firmantes del Convenio dispondrán de un plazo de treinta días naturales para renegociar las condiciones con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si finalizado dicho plazo no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán someter la cuestión a un arbitraje. En tal caso, el resto del Convenio se mantendrá en vigor hasta que se acuerde o, en su caso, se dicte el laudo arbitral correspondiente.

28. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación

a) Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo para la solución de las controversias colectivas derivadas de su aplicación e interpretación.

Estará compuesta por cuatro miembros, dos por la parte empresarial y dos por parte de los representantes de los pilotos. La representación de los pilotos será designada por

la Sección Sindical de SEPLA mientras mantenga la representatividad por la que negocia este Convenio.

b) La Comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes, una vez convocada por cualquiera de las partes.

c) Las funciones de la Comisión son las siguientes:

Velar por el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Interpretar las estipulaciones previstas en el Convenio Colectivo.

Intervenir para resolver las cuestiones litigiosas de carácter colectivo que surjan en la aplicación de lo previsto por el presente Convenio Colectivo.

Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado del presente Convenio Colectivo.

d) Cuando se someta alguna cuestión a la Comisión, ésta deberá emitir informe sobre el asunto en el plazo máximo de un mes.

e) Comisión dispondrá de la documentación e información necesarias para realizar un seguimiento e interpretación efectiva del Convenio Colectivo.

f) Las partes, en cumplimiento del artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan someter a la mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria.

g) A los efectos prevenidos en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas de los procesos de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión, o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar al procedimiento de mediación establecido ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

29. Reconocimiento sindical

a) Eurowings reconoce a la Sección Sindical de SEPLA el derecho a contar con cuatro (4) delegados, cuya designación se realizará entre los miembros de la Sección Sindical de SEPLA.

Eurowings también reconoce a los delegados de la Sección Sindical de SEPLA los derechos y garantías recogidas en los artículos 64, 68 y concordantes del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, con excepción del crédito de horas mensuales retribuidas, que está expresamente regulado en el apartado b).

SEPLA asume que con el reconocimiento precedente se cumplen las previsiones del artículo 10.2 L.O.L.S., renunciando a su derecho a nombrar los delegados sindicales que le pudieran corresponder por aplicación de dicho artículo.

b) Cada uno de los cuatro (4) delegados la Sección Sindical de SEPLA tendrá derecho a dos (2) días de crédito de horas retribuidas al mes para llevar a cabo su actividad de representación. Los días tendrán que disfrutarse en el mes correspondiente y no podrán acumularse en caso de no haberse consumido dentro del mes.

En caso de que se vaya a llevar a cabo una negociación, el número de días de crédito de horas retribuidas podrá ser incrementado por acuerdo entre las partes.

Los días de crédito de horas retribuidas corresponden individualmente a los delegados de la Sección Sindical. No obstante, podrán acumularse a uno o varios delegados de la Sección Sindical.

c) En caso de que se constituya un comité de empresa, Eurowings podrá rescindir este acuerdo para evitar una duplicidad de órganos representativos. En tal caso, las partes negociarán un nuevo acuerdo que contemple la nueva situación.

d) Tanto los delegados de la Sección Sindical designados actualmente, como el resto de los miembros de la Sección Sindical, se comprometen a llevar a cabo su labor sindical bajo los principios de la buena fe, observando el deber de sigilo y confidencialidad de los datos e informaciones que conozcan con motivo de dicha actividad, sin que dicho deber pueda impedir el ejercicio de la misma, así como el estricto cumplimiento de las funciones y responsabilidades que les corresponden como pilotos de la Empresa.

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas

Presidente

xxx

Vicepresidente

xxx

Comité de empresa del personal de cabina de Eurowings Europe

Presidente

Thorge HANSEN

Vicepresidente

Lennart SCHWIER / Tobias SCHULZ

Eurowings Europe GmbH

Consejero Delegado

Robert JAHN

Consejero Delegado

Dieter WATZAK-HELMER

30. Anexo

30.1 Disposiciones transitorias.

a) Las disposiciones transitorias serán aplicables a todo el personal que mantenga una relación laboral activa en el momento de la firma de este Convenio Colectivo o en el momento en que entre en vigor el apartado correspondiente.

b) Todas las ventajas relevantes a efectos tributarios se aplicarán, a más tardar, tres meses después de la firma del convenio o en la fecha de entrada en vigor del mismo de acuerdo con este apartado. Todos los cálculos se retrotraerán a las fechas efectivas que se indican a continuación. El pago al trabajador se realizará con el siguiente salario regular, pero lo antes posible.

c) Entrada en vigor de los artículos de este Convenio Colectivo:

a. Todos los artículos del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a partir de la fecha de su firma, con las excepciones que se indican a continuación.

b. El artículo 11 h) se aplicará retroactivamente con efectos desde el 1 de julio de 2019. Los gastos de viaje se incrementarán a 2,75 euros por hora, según se dispone en el artículo 11.h), con efectos desde el 1 de julio de 2019.

c. Los artículos 30.10.1.2 y 30.10.2 se aplicará retroactivamente con efectos desde el 1 de julio de 2019. El correspondiente pago retroactivo se efectuará con el salario de enero de 2020.

d. Los artículos 17 h); 22.1. d); 22.2. g); 19 o) y 23 se aplicarán retroactivamente con efectos desde el 1 de octubre de 2019.

e. Los artículos 19 m) y 22.2. i) y j) se aplicarán retroactivamente con efectos desde el 1 de enero de 2020.

f. La nueva estructura salarial regulada en el artículo 24 se aplicará retroactivamente con efectos desde el 1 de enero de 2020. A partir de ese momento, la modalidad de retribución variable cambiará del modelo sectorial al modelo basado en el tiempo.

g. Se aplicará la siguiente operativa para posibilitar, de acuerdo con lo dispuesto en el punto f) anterior, la transición hasta el 1 de enero de 2020 desde el actual sistema de pagos, a las tablas salariales reguladas en el presente convenio colectivo para todos los trabajadores empleados el 1 de enero de 2020:

i. Todos los trabajadores serán clasificados en la categoría salarial correspondiente de la tabla salarial prevista en el artículo 24.8.1 desde su primera fecha de incorporación a la empresa hasta el 31 de diciembre de 2019 (incl.) de empleo ininterrumpido por analogía con lo dispuesto en el apartado 24.2, pero añadiéndose 18 meses naturales (1,5 años) en el caso de los comandantes y 24 meses naturales (2,0 años) en el caso de los Copilotos. Será decisivo el día concreto del mes en que comenzó la relación laboral.

Comandante: mes completo en la empresa hasta el 01.01.2020 (incl.)	Copiloto: mes completo en la empresa hasta el 01.01.2020 (incl.)	Resultado	Escalón de la tabla
0-5	n/a	18-23	2
6-17	0-11	24-35	3
18-29	12-23	36-47	4
Etc.	Etc.	Etc.	Etc.

ii. La fecha de referencia para la progresión al siguiente escalón de la tabla será la fecha determinada en el apartado i. Si el resultado es antes del día 16 del mes, se considerará el día 1 del mes en cuestión; de lo contrario, se considerará el día 1 del mes siguiente. Dado que el día concreto del mes es decisivo, no se producirá ningún cambio de mes para los trabajadores cuyos contratos se hayan iniciado al final o al principio del mes.

Ejemplo:

Un Comandante que se incorporó a la empresa el 1 de agosto de 2018. De acuerdo con las reglas del presente Convenio Colectivo, la progresión al siguiente escalón de la tabla se produciría el 1 de agosto de cada año. Sin embargo, de acuerdo con las reglas disposición transitoria, su nueva fecha de referencia para la progresión será el 1 de febrero de cada año, a partir del 1 de enero de 2020.

iii. Para las tripulaciones con experiencia previa en el momento de la incorporación a la empresa en su respectivo rango (con arreglo a lo dispuesto en el artículo 24.3.), se aplicarán las tablas con arreglo al artículo 24.3. en y se añadirá la diferencia de 1 al resultado de ii.

Ejemplo:

A un Comandante con 500 horas no se le añadirá ningún escalón adicional; a un Comandante con 3000 horas se le añadirán otros 4 escalones. A un Copiloto con 1000 horas no se le añadirá ningún escalón adicional; a un Copiloto con 3000 horas se le añadirán otros 3 escalones.

iv. Si el salario base actual es superior al escalón resultante de aplicar el apartado ii., se aplicará el primer escalón de la tabla con un salario superior al salario base actual.

v. Consideraciones especiales por diferentes contratos:

1. En el caso de los trabajadores cuyo salario por experiencia anterior no se modifique en el año 6, el salario base bruto de su contrato en el año 6 se equipará a la misma escala salarial o a la siguiente escala superior de este Convenio Colectivo. El número de días que permanezca en la empresa se restará de 1825 y el valor resultante se dividirá entre 365 y se redondeará al siguiente número entero completo. Este número se restará del resultado del comienzo de este párrafo. Este será el nuevo escalón de la tabla.

vi. Si el trabajador fuera ascendido a una categoría funcional superior, las reglas de este Convenio Colectivo se aplican en consecuencia.

h. Las partes acuerdan los siguientes tres pagos especiales.

Pagos 1 y 2: 1,4 % del salario anual de 2019 («salario base mensual individual incluidos eventuales complementos por experiencia previa x 14») por mes de empleo real en el período comprendido entre el 01.04.2018 y el 30.06.2019 (es decir, un máximo de 15 meses); proporcionalmente en contrato a tiempo parcial. La mitad de este pago se ha abonado con el pago del salario de septiembre de 2019 y la otra mitad se abonará con el pago del salario de enero de 2020, siempre que el trabajador estuviera empleado en Eurowings Europe o el Grupo LH el 1 de julio de 2019.

Pago 3: 1,4 % del salario anual de 2019 («salario base mensual individual x 14») por mes de empleo real en el período comprendido entre el 01.07.2019 y el 31.12.2019 (es decir, un máximo de 6 meses); proporcionalmente en contrato a tiempo parcial. El pago se realizará con el pago del salario en julio de 2020, siempre que el trabajador esté empleado en Eurowings Europe o el Grupo LH el 1 de julio de 2020.

i. Si la unidad de negocio «Eurowings» de Lufthansa AG tiene un EBIT positivo (> 0 €) en el año 2020 (según el informe anual de Lufthansa AG), todos el cockpit staff o personal técnico que haya alcanzado la categoría salarial final con arreglo a lo dispuesto en el artículo 24.8.1 antes del 31 de diciembre de 2020 (es decir, nivel 15 en el caso de los Comandantes y 11 en el caso de los Copilotos), recibirá una participación en los beneficios de 2000 euros con la paga de abril en 2021.

30.2. Intencionadamente en blanco.

30.3 Antigüedad y cambio de base.

La antigüedad y el cambio de base están regulados en el acuerdo de empresa titulado «Principios de Antigüedad y Cambio de Base» ("Principles of Seniority and Restationing").

30.4 Alojamiento en hoteles.

Intencionadamente en blanco.

30.5 Vacaciones anuales.

30.5.1 Principios generales del disfrute de vacaciones

Los empleados deberán solicitar el 60% de las vacaciones anuales totales (derecho completo) en la fecha fija definida por Eurowings Europe el año anterior, y en la forma definida por Eurowings Europe. El denominado «proceso de solicitud y asignación» comenzará en esa fecha (entre el 1 de agosto y el 31 de octubre del año anterior).

Eurowings Europe deberá establecer una regulación especial para los Trabajadores cuya relación laboral comience a lo largo del año. Este grupo de Trabajadores solicitará sus vacaciones en el ámbito de los cupos de vacaciones que publique la Empresa.

30.5.2 Procedimiento de Solicitud y Asignación.

Eurowings Europe deberá diseñar el proceso de solicitud y asignación de manera que los Trabajadores puedan especificar los períodos de solicitud de vacaciones para todas sus vacaciones anuales.

Es posible el disfrute de vacaciones en diferentes períodos. Los días individuales de vacaciones podrán solicitarse o disfrutarse en el año de su devengo utilizando la programación de la tripulación, el contacto con la tripulación o una plataforma electrónica.

30.5.3 Principios relativos al calendario de vacaciones.

En caso de que no se pueda llegar a un acuerdo entre Eurowings Europe y el Trabajador respecto a la fecha de disfrute de vacaciones, el órgano que represente legalmente al trabajador participará en las negociaciones pertinentes.

30.5.4 Vacaciones de trabajadores a tiempo parcial

Los trabajadores a tiempo parcial recibirán el mismo tratamiento que los trabajadores a tiempo completo por parte de Eurowings en el proceso de solicitud y asignación.

El derecho a días de vacaciones de los Trabajadores a tiempo parcial es el mismo que el de los Trabajadores a tiempo completo.

El proceso de solicitud y asignación para los períodos de solicitud de vacaciones de los Trabajadores a tiempo parcial es el mismo que el proceso para los Trabajadores a tiempo completo.

30.5.5 Sistema de asignación de vacaciones.

El orden de preferencia personal de cada Trabajador dentro de su categoría funcional se determinará, en relación a la estación, antes de que comience el proceso estandarizado de solicitud y asignación normalizado.

Los Trabajadores que inicien su relación laboral en Eurowings Europe en el transcurso del año, solicitarán sus vacaciones:

- i. Para el año natural en curso,
- ii. y, si la relación laboral comienza después del último lunes de septiembre (inicio de la solicitud), para el año natural siguiente, no según el proceso de solicitud y asignación normalizado. Estos Trabajadores solicitarán sus vacaciones utilizando el intercambio de vacaciones, dentro del alcance de las capacidades disponibles. La asignación tendrá lugar en el orden en el que se reciben las solicitudes, en base al principio de que «el que llega primero tiene prioridad».

No se permite que los Trabajadores soliciten vacaciones durante los períodos de formación programados. La Empresa podrá rechazar vacaciones ya solicitadas pero aún no confirmadas.

La solicitud de prioridad (U1) del Personal de Vuelo no deberá incluir más de 14 días naturales en el período comprendido entre junio y septiembre. La Empresa hará todo lo que esté en su mano para conceder a cada Trabajador un período continuado de 14 días como máximo, exclusivamente en U1, en el período de junio a septiembre. Los Trabajadores no tienen derecho a un puesto en particular.

30.5.6 Solicitud y disfrute de vacaciones por parte del Trabajador.

Al solicitar sus vacaciones, el Trabajador distribuirá sus vacaciones anuales totales (artículo 12 de este Convenio Colectivo) en un máximo de 5 períodos de solicitud de vacaciones (U1 a U5).

En el transcurso del proceso de solicitud y asignación (U1 a U5), se podrán solicitar vacaciones en varios períodos de al menos tres días consecutivos cada uno, por lo que

uno de estos períodos deberá incluir un mínimo de seis días naturales consecutivos. La solicitud y el disfrute de días individuales de vacaciones solo pueden acordarse utilizando el intercambio de vacaciones o, en casos excepcionales, a través de la programación de la tripulación.

En principio, el Trabajador debe consumir sus vacaciones en el año natural en el que se generan. Esta limitación de vacaciones se considerará de acuerdo con la normativa vigente aplicable, sin perjuicio de la posibilidad de disfrutar de vacaciones no utilizadas en fechas posteriores en los casos y circunstancias concretas que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter excepcional, en caso de que el Trabajador no haya podido disfrutar de todas sus vacaciones por causas imputables a la Empresa, podrá disfrutar de los restantes días de descanso no utilizados tras la finalización del año natural en el que se hayan generado, pero como máximo hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

Hasta el «Punto de Bloqueo 2 de U2», la asignación de vacaciones dentro de los períodos de solicitud de vacaciones individuales (apartado 30.5.8. siguiente) se efectuará de acuerdo con las disposiciones recogidas en el apartado 30.5.7, siempre que el presente Convenio no contenga una regulación diferente.

30.5.7 Tratamiento privilegiado y principios aplicables a la asignación de vacaciones.

A cada Trabajador se le asignará una característica de asignación en el momento de su contratación:

- a) Grupos de asignación: A, B o C
- b) Para la asignación de vacaciones de 2019 se establece el siguiente orden:
 - i. C.
 - ii. A.
 - iii. B.
- c) Para los siguientes años, la asignación se realizará de acuerdo con el principio de rotación (ABC en 2020, BCA en 2021, CAB en 2022, etc.).
- d) La clasificación de los Trabajadores dentro de los grupos de asignación se realizará en función de la antigüedad en la fecha de la asignación. Los Trabajadores con una antigüedad alta (número de antigüedad baja) tendrán prioridad sobre los empleados con una antigüedad baja (número de antigüedad alta) dentro de su grupo de asignación en la asignación de las vacaciones.

Para los períodos de solicitud de vacaciones «U1» y «U2», el tratamiento privilegiado durante la asignación de vacaciones tendrá lugar siguiendo el orden de las siguientes categorías:

- i. Trabajadores con hijos con edades comprendidas entre los 7 y los 15 años (máximo 14 días en U1 y máximo 7 días en U2).
- ii. Trabajadores con hijos menores hasta los 6 años de edad.
- iii. Todos los demás Trabajadores.

Dentro de estas categorías, cada solicitud se tramitará por rango de antigüedad en relación con la estación.

Para recibir un tratamiento privilegiado, el Trabajador deberá proporcionar a la Empresa todos los años, de manera adecuada y antes del 15 de agosto, pruebas de la concurrencia de las condiciones previas para el año siguiente. La acreditación de la concurrencia de las condiciones para un tratamiento privilegiado con arreglo a lo dispuesto en el apartado 30.5.7. anterior se realizará mediante la presentación de un certificado de nacimiento, que en principio deberá presentarse al Departamento de Personal.

Si no se presentaran pruebas en la forma o en el tiempo debidos, para la asignación de vacaciones el Trabajador será incluido en la categoría «Todos los demás Trabajadores», con arreglo a lo dispuesto en el apartado 30.5.7. iii. anterior.

El Trabajador deberá, además, notificar de inmediato a la Empresa la pérdida de su tratamiento privilegiado.

30.5.8 Procedimientos de solicitud y asignación de períodos de vacaciones.

Los períodos de solicitud de vacaciones pueden solicitarse para el año siguiente en cuestión después de los períodos especificados a continuación. El proceso de solicitud de vacaciones comenzará siempre a las 9.00 am del último lunes de septiembre, hora de verano de Europa Central (CEST, por sus siglas en inglés) («inicio de la solicitud»).

Desde el inicio de la solicitud, los períodos de solicitud de licencia U1 a U5 podrán solicitarse a través del sistema informático.

Las solicitudes podrán presentarse en los siguientes períodos:

U1 (solicitud de vacaciones más importante).

El período de solicitud de vacaciones U1 podrá solicitarse dentro de los 30 días posteriores al inicio de la solicitud. El cierre de las solicitudes U1 se producirá a las 6.00 pm CEST del 30.º día. Los períodos U1 que pueden adjudicarse se bloquearán al cabo de 20 días («Punto de Bloqueo 1 de U1»).

Para aquellos Trabajadores cuya solicitud U1 todavía no haya finalizado, existirá la opción de presentar una solicitud durante otros 6 días (hasta las 6.00 pm CEST; «Punto de Bloqueo 2 de U1»).

Después del Punto de Bloqueo 2 de U1, los Trabajadores cuya solicitud U1 aún no haya concluido en ese momento, podrán solicitarlos durante otros 4 días, según el principio de «primero en llegar, primero en ser atendido».

U2.

El período de solicitud de vacaciones U2 podrá solicitarse dentro de los 44 días posteriores al inicio de la solicitud. El cierre de las solicitudes se producirá a las 6.00 pm CEST del 44.º día. Los períodos U2 que pueden adjudicarse se bloquearán al cabo de 40 días («Punto de Bloqueo 1 de U2»). En el caso de los Trabajadores cuya solicitud U2 todavía no haya finalizado, existirá la opción de presentar una solicitud durante otros 2 días (hasta las 6.00 pm CEST; «Punto de Bloqueo 2 de U2»). Después del Punto de Bloqueo 2 de U2, los Trabajadores cuya solicitud U2 aún no haya concluido en ese momento, podrán solicitarlos durante otros 2 días, en base al principio de que «el que llega primero tiene prioridad».

U3.

El período preferido de vacaciones U3 podrá solicitarse dentro de los 49 días posteriores al inicio de solicitud. El cierre de las solicitudes se producirá a las 6.00 pm CEST del 49.º día. Los períodos U3 que puedan adjudicarse se bloquearán al cabo de 45 días («Punto de Bloqueo 1 de U3»). En el caso de los Trabajadores cuya solicitud U3 todavía no haya finalizado, existirá la opción de presentar una solicitud durante otros 2 días (hasta las 6.00 pm CEST; «Punto de Bloqueo 2 de U3»). Después del Punto de Bloqueo 2 de U3, los Trabajadores cuya solicitud U3 aún no haya concluido en ese momento, podrán solicitarlos durante otros 2 días, en base al principio de que «el que llega primero tiene prioridad».

U4.

El período de solicitud de vacaciones U4 podrá solicitarse dentro de los 51 días posteriores al inicio de la solicitud. El cierre de las solicitudes se producirá a las 6.00 pm CEST del 51.º día. Los períodos U4 que puedan adjudicarse se bloquearán al cabo

de 50 días («Punto de Bloqueo U4», a las 6.00 pm CEST). Después del Punto de Bloqueo U4, los Trabajadores cuya solicitud U4 aún no haya concluido en ese momento, podrán solicitarlos durante un día más, en base al principio de que «el que llega primero tiene prioridad».

U5.

El período de solicitud de vacaciones U5 podrá solicitarse dentro de los 53 días posteriores al inicio de la solicitud. El cierre de las solicitudes se producirá a las 6.00 pm CEST del 53.º día. Los períodos U5 que puedan adjudicarse se bloquearán al cabo de 52 días («Punto de Bloqueo U5», a las 6.00 pm CEST). Después del Punto de Bloqueo U5, los Trabajadores cuya solicitud U5 aún no haya concluido en ese momento, podrán solicitarlos durante un día más, en base al principio de que «el que llega primero tiene prioridad».

Los períodos de solicitud de vacaciones U1 a U5 bloqueados no se podrán cambiar en el período de la solicitud.

30.5.9 Solicitud de vacaciones durante el año (e «Intercambio de Vacaciones»).

El Trabajador podrá trasladar períodos de vacaciones en el transcurso del año (solicitud de vacaciones intraanual). Como base para ello, en el marco del «intercambio de vacaciones» («Leave Exchange») la Empresa publicará los cupos de vacaciones no solicitados que estén disponibles para su solicitud intraanual. Los cupos publicados se ajustarán mensualmente de forma adecuada a la correspondiente situación de capacidad.

De acuerdo con el principio de que «el que llega primero tiene prioridad», los cupos disponibles en el «intercambio de vacaciones» podrán ser solicitados por el Trabajador en el transcurso del año mediante un intercambio de vacaciones.

Cuando las solicitudes de vacaciones se realicen en el transcurso del año, en la medida de lo posible se deberán tomar al menos tres días de vacaciones consecutivos.

La solicitud de un solo día de vacaciones deberá ser la excepción. En casos excepcionales, éstos podrán solicitarse a través de consulta con la programación de la tripulación si el intercambio de vacaciones no está disponible.

El sistema estará disponible después del final de la asignación de vacaciones, para el siguiente año natural.

Para aumentar la estabilidad de la programación y no poner en peligro las solicitudes de días libres, la fase de intercambio para el mes de vacaciones correspondiente finalizará como se muestra en la siguiente tabla:

Mes de vacaciones	Fin de la fase de solicitud durante el año
Enero.	31 de octubre del año anterior.
Febrero.	30 de noviembre del año anterior.
Marzo.	31 de diciembre del año anterior.
Abril.	31 de enero del año en curso.
Mayo.	28/29 de febrero del año en curso.
Junio.	31 de marzo del año en curso.
Julio.	30 de abril del año en curso.
Agosto.	31 de mayo del año en curso.

30.6 Reducción de la jornada laboral y excedencias.

30.6.1 Reducción de la jornada laboral por guarda legal.

a) Los Trabajadores que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo un menor de doce (12) años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario, de un mínimo de 10% y un máximo del 50 % de la duración de aquella.

b) Tendrán el mismo derecho quienes deban hacerse cargo del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo (2.º) grado de consanguinidad, afinidad o pareja civil que, debido a razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no realice una actividad retribuida.

c) Habida cuenta de las características especiales del servicio prestado por la tripulación de vuelo, la reducción de jornada por guarda legal deberá solicitarse y, en todos los casos, solo se podrá disfrutar en días laborables completos, y no en horas dentro de los días laborables. La comisión mixta asegurará la correcta implementación de la reducción de jornadas laborales establecida en este artículo y, de ser necesario, realizará cambios en el sistema.

d) Aunque esta reducción de la jornada laboral constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, la Empresa se reserva el derecho de limitar su ejercicio simultáneo, por causas justificadas de funcionamiento de la empresa, en el caso de que dos o más trabajadores de la empresa generasen dicho derecho por el mismo sujeto causante.

e) El trabajador deberá cursar un preaviso por escrito a la Empresa con una antelación mínima de 90 (noventa) días naturales respecto de la fecha de inicio y finalización de la reducción de jornada, si bien la Empresa podrá considerar períodos más cortos cuando sea recomendable por circunstancias especiales de cada caso. En caso de que no pueda establecerse una fecha de finalización, la empresa deberá ser notificada 60 (sesenta) días naturales antes de que la fecha de finalización.

Debido a la naturaleza del sector y a las características de la Empresa, las reducciones de jornada laboral deberán respetar los siguientes requisitos:

i. Deberán cumplir con el esquema FTL aprobado por Eurowings para ser un patrón legal.

30.6.2 Reducción de la jornada laboral por cuidado de niños enfermos de cáncer o que padezcan otra enfermedad grave

a) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, para el cuidado de menores a su cargo enfermos de cáncer o que padezcan otra enfermedad grave, con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1148/2011, que implique una hospitalización de larga duración y que requiera un cuidado directo, continuo y permanente.

b) El cáncer o la enfermedad grave deben implicar una hospitalización de larga duración; aunque la continuación del tratamiento médico o el cuidado del niño en el hogar después del diagnóstico y la hospitalización debido a una enfermedad grave también se considera ingreso hospitalario de larga duración. También es aplicable en caso de recaída, sin necesidad de un nuevo ingreso hospitalario, aunque deberá acreditarse mediante una nueva declaración médica.

c) La acreditación de la enfermedad y la necesidad de cuidado se realizarán mediante una declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio de Salud Pública o Servicio de Salud de la Comunidad Autónoma correspondiente, incluso en aquellos casos en los que la atención y el diagnóstico del cáncer o de la enfermedad corresponda a servicios médicos privados, siendo en estos casos también necesaria la cumplimentación por parte del médico del centro encargado de la atención al niño.

d) La reducción de jornada será de al menos el 50 % y hasta el 99,99 %, respecto de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable en la Empresa, y sin tener en cuenta otras reducciones de jornada, que, en su caso, se disfruten por razones de guarda legal de menores o cuidado a familiares o por cualquier otra causa.

e) El trabajador deberá notificar por escrito a la Empresa, con la mayor antelación posible, las fechas de inicio y finalización del cuidado de hijos, cumpliendo siempre con el mínimo de quince 15 días establecido en la ley. En caso de que no pueda establecerse una fecha de finalización, deberá notificarse a la empresa quince (15) días antes de la fecha de finalización.

f) La reducción se prorrogará por el mismo período mientras persistan las circunstancias que dan lugar a dicha reducción de la jornada laboral, y se extinguirá cuando, tras informe del Servicio Público de Salud o de un Servicio de Salud de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del niño o del menor objeto de acogimiento o tutela con fines de adopción; cuando el niño cumpla los 18 años; por iniciativa propia del trabajador solicitante, que deberá comunicarse a la Empresa con al menos quince (15) días de antelación; o en caso de produzca el fallecimiento del menor o del beneficiario de este derecho.

g) Dada las características especiales del servicio prestado por los trabajadores, esta reducción de jornada deberá realizarse por jornadas completas, y no por horas, con arreglo a las reglas establecidas en el apartado 30.6.1 e). A los efectos de este artículo, los trabajadores se pondrán en contacto con la dirección local, que presentará una solicitud personalizada a través del portal online, con los detalles y el esquema de reducción propuesto.

30.6.3 Reducción de la jornada laboral debido a violencia de género o terrorismo.

a) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario o a la reorganización del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, de la aplicación de horarios flexibles u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa (modelos a tiempo parcial).

b) Dada las características especiales del servicio prestado por los trabajadores, esta reducción de jornada deberá realizarse por jornadas completas, y no por horas, con arreglo a las reglas establecidas en el apartado 30.6.1 e).

c) A los efectos de este artículo, los trabajadores se pondrán en contacto con la dirección local, que presentará una solicitud personalizada a través del portal online, con los detalles y el esquema de reducción propuesto.

30.6.4 Excedencia forzosa.

Las situaciones que pueden dar lugar a una excedencia forzosa son: el ejercicio de cargos públicos, el ejercicio de funciones sindicales y el cumplimiento de un deber público, de la siguiente manera:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La excedencia no está sujeta a límite temporal, por su propia naturaleza, ya que su duración estará condicionada a la función pública que se ejerza. El puesto de trabajo del Trabajador en la Empresa estará garantizado sin interrupción en términos de antigüedad. El Trabajador deberá solicitar su reincorporación dentro del mes siguiente a aquel en el que dejó de ocupar el puesto que estaba ejerciendo; de lo contrario, perderá su derecho al puesto de trabajo en la Empresa.

b) Para el ejercicio de funciones sindicales de nivel provincial o superior, mientras dure el mandato de representación en organizaciones sindicales de representación significativa. Los efectos serán los mismos que los de la excedencia para el ejercicio de un cargo público y el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta (30)

días naturales contados desde la finalización de la función sindical, con derecho de reserva del puesto de trabajo y antigüedad en la empresa en los términos que establezcan las normas de la legislación española.

c) La empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa cuando, como consecuencia del cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, no pueda prestar los servicios debidos durante más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres (3) meses. Los efectos de esta excedencia serán los mismos que los de la excedencia para ejercer un cargo público y el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó la excedencia. El empleado deberá notificar por escrito a la Empresa, con la mayor antelación posible, de las fechas de inicio de la excedencia forzosa no retribuida, con un preaviso de quince (15) días, a menos que se justifiquen limitaciones específicas.

d) Con arreglo a la periodicidad que determine la Dirección de la Empresa, los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia forzosa deberán someterse a las formaciones de reconversión que la Dirección determine para asegurar el pleno mantenimiento de su aptitud para el vuelo. Si un empleado incumple voluntariamente esta obligación, perderá el derecho a ser reincorporado.

30.6.5 Excedencia para el cuidado de familiares.

a) Todo trabajador que lo necesite y lo justifique, podrá solicitar una excedencia para el cuidado de un familiar, hasta el segundo (2.º) grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad, sea dependiente y siempre que el familiar no desempeñe actividad retribuida.

b) La duración se limita a dos (2) años, y pueden disfrutarse de manera fraccionada, es decir, en períodos separados.

c) Esta excedencia constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) El trabajador deberá notificar por escrito a la Empresa, con la mayor antelación posible, de las fechas de inicio, finalización y reincorporación de la Excedencia para Cuidado de un Familiar, siempre con un preaviso mínimo de 90 días, salvo que circunstancias especiales no le permitan cumplir con este plazo de preaviso.

e) Intencionadamente en blanco

f) Durante el primer (1.º) año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo de excedencia, tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo de la misma categoría profesional. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se ampliará a un máximo de quince (15) meses en el caso de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de una familia numerosa de categoría especial.

g) Durante el periodo de excedencia, el trabajador tendrá derecho a acceder a los cursos en la Academia de Aprendizaje Online.

30.6.6 Excedencia para el cuidado de niños.

a) Para atender al cuidado de cada niño, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, los trabajadores podrán solicitar esta excedencia, que constituye un derecho individual de hombres y mujeres.

b) No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) Su duración máxima será de tres (3) años, contados a partir de la fecha de nacimiento del hijo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada.

d) La necesidad de cuidar a un nuevo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia, por lo que el inicio de este concluirá el anterior.

e) El Trabajador deberá notificárselo por escrito a la Empresa con un mínimo de 5 meses de antelación y todas las solicitudes deberán presentarse 90 días antes del inicio del permiso parental.

f) Para la reincorporación al trabajo, los Trabajadores deberán avisar con 90 días de antelación, antes de la fecha de finalización.

g) Intencionadamente en blanco

h) Durante el período de excedencia, el trabajador tendrá derecho a acceder a los cursos en la Academia de Aprendizaje Online.

30.6.7 Excedencia voluntaria.

a) El trabajador podrá disfrutar de una excedencia voluntaria, por un período no inferior a cuatro (4) meses y no superior a cinco (5) años, por cualquier causa, y sin el derecho incondicional a conservar un puesto de trabajo dentro de la compañía aérea, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

a. El empleado debe haber estado empleado por la Empresa durante al menos un año

b. En caso de traslado interno voluntario a una base española, el trabajador deberá cumplirse al menos un período de trabajo de 6 meses antes de que se pueda solicitar la excedencia voluntaria.

c. Si procede, deberán haber transcurrido más de cuatro (4) años desde la finalización de cualquier excedencia voluntaria anterior.

d. A su regreso a Eurowings, el trabajador estar en disposición de una Habilitación de Tipo A320 válida, o la Habilitación de Tipo de Eurowings que tenía el trabajador en el momento de comenzar el período de excedencia voluntaria.

e. Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria deberán someterse a las formaciones de reconversión y exámenes que programe la Dirección de la Empresa, inmediatamente antes de reincorporarse al servicio activo, y a las formaciones de reconversión y exámenes que la Empresa considere oportunos para actualizar las competencias como trabajadores a las que estén sujetos durante este período. Si un trabajador incumple voluntariamente esta obligación, perderá su derecho a ser reincorporado.

b) El período de excedencia voluntaria no retribuida no contará como tiempo de servicio a efectos de la antigüedad.

c) El trabajador deberá notificar a la Empresa por escrito con la mayor antelación posible las fechas de inicio y finalización de la excedencia voluntaria no retribuida, respetando un preaviso mínimo de 90 días. Debido a circunstancias excepcionales y justificadas, la empresa podrá acordar la reducción de este período de preaviso

d) Asimismo, la solicitud de reincorporación a Eurowings deberá notificarse con 90 días de antelación. En caso de que el trabajador no cumpla el citado preaviso, la Empresa podrá retrasar su reincorporación proporcionalmente a los días de retraso. En todo caso, si el trabajador no ha solicitado a la Empresa su reincorporación antes de que finalice la excedencia voluntaria, el contrato se extinguirá automáticamente sin derecho a indemnización alguna por parte de la Empresa.

e) En caso de que Eurowings autorice una solicitud de excedencia voluntaria no retribuida, y posteriormente el trabajador decida no disfrutar de la excedencia solicitada, la solicitud de una nueva excedencia no podrá realizarse durante al menos un (1) año.

f) Para evitar la posibilidad de encontrarse en situación de desventaja debido a la contratación externa, se recomienda a los trabajadores notificar su fecha de reincorporación con al menos 12 meses de antelación.

g) Cláusula de reincorporación:

La empresa podrá decidir voluntariamente si aprobar o denegación una solicitud de renovación de excedencia. Por ello, el hay tres opciones:

- 1) Solicitud de reingreso presentada por el trabajador – reingreso en función de la demanda o lista de espera
- 2) No presentación de solicitud de reingreso por el trabajador – Terminación de la relación laboral
- 3) Solicitud de renovación de la excedencia presentada por el trabajador – Aprobación o denegación de la solicitud a voluntad de la empresa

En caso de denegación de la solicitud de renovación, el trabajador conservará el derecho a elegir entre las opciones 1 y 2.

30.6.8 Competencia desleal.

Durante las situaciones descritas en los apartados 30.6.1 a 30.6.6, el trabajador no podrá realizar ningún tipo de actividad dentro de la misma categoría profesional, que compita con Eurowings, en España o en cualquier otro país perteneciente a su red comercial, salvo que haya obtenido autorización expresa de Eurowings. Se entiende por competidor de Eurowings una compañía aérea que opera vuelos de corta y media distancia dentro del perímetro de la red comercial de Eurowings.

El trabajador que solicite un período de excedencia voluntaria no retribuida, deberá comunicar la causa de su solicitud, y a continuación formalizar con Eurowings el correspondiente acuerdo de prohibición competencia desleal antes de la concesión de cualquier excedencia voluntaria. La falta de veracidad de la causa alegada será considerada como un incumplimiento del contrato de trabajo y una infracción muy grave de acuerdo con lo dispuesto en el Anexo 30.7. (Medidas Disciplinarias) del Convenio Colectivo. La Comisión Mixta supervisará y actualizará la lista de actividades/compañías aéreas consideradas competidores de Eurowings. La lista de aerolíneas de la competencia se publicará en la intranet.

30.7 Medidas disciplinarias

30.7.1 Disposiciones generales.

30.7.2 Potestad disciplinaria.

a) El objetivo de este apartado es regular, en su caso, la potestad de sancionar el incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones que se recogen en el apartado 30.7.

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

30.7.3 Ámbito de aplicación.

a) El presente Régimen disciplinario es de aplicación al personal incluido en el presente Convenio Colectivo, en todas y cada una de las bases que la Empresa haya establecido o establezca en el futuro en el territorio nacional.

b) También será de aplicación a los trabajadores contratados en España que presten sus servicios en Delegaciones o dependencias de la Empresa abiertas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el ámbito laboral.

30.7.4 Requisitos formales.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves exigirá:

- a) La apertura de un Expediente Disciplinario con la designación de un Instructor, en el que el trabajador y el órgano de representación legal de los trabajadores en España tendrán derecho a ser oídos, así como a formular tantas alegaciones como sea posible y a presentar cuantas pruebas consideren oportunas.
- b) Tramitación del Expediente Disciplinario.
- c) Proposición de una Resolución.
- d) Resolución: El Expediente deberá resolverse en un plazo máximo de 20 días hábiles desde su apertura, mediante resolución basada en la ley.

30.7.5 Procedimiento.

1. Cuando la empresa tenga conocimiento de la existencia de hechos que pudieran constituir un indicio de alguna de las faltas graves y muy graves incluidas en el presente régimen disciplinario, procederá a la apertura del Expediente Disciplinario preceptivo.

2. La empresa designará al Instructor de dicho expediente, el cual preparará el oportuno pliego de cargos por escrito, que la empresa notificará al trabajador afectado en la base del trabajador o en el domicilio español que el trabajador haya comunicado a la Empresa a efectos de notificaciones y, simultáneamente, al órgano de representación legal del trabajador, siempre que esto último le conste a la empresa. En el pliego de cargos deberá expresarse necesariamente lo siguiente:

Relación precisa de los hechos que motivan la apertura y la clasificación de las infracciones que se le imputan.

Nombre y apellidos y cargo de la persona que actuará como Instructor.

Teléfono y correo electrónico de la persona que actuará como Instructor, a efectos de comunicaciones y notificaciones.

La advertencia de que si los plazos expiran sin que se presenten alegaciones, el procedimiento continuará su curso.

3. Con la notificación del Pliego de Cargos al trabajador y al órgano de representación legal del trabajador, en su caso, y en un plazo de 7 días hábiles, el trabajador podrá presentar un Pliego de Descargos acompañado de las pruebas que considere pertinentes. Este plazo se interrumpirá si el trabajador afectado está de vacaciones, permiso o licencia retribuida.

4. Cuando el Instructor reciba el Pliego de descargo y haya llevado a cabo todas las medidas oportunas, emitirá una Propuesta de Resolución, la cual será puesta en conocimiento de las partes implicadas.

5. La Dirección de la empresa tomará entonces una decisión respecto al asunto, decidiendo si se aplica la sanción correspondiente (si no está protegida por una política de cultura justa) o si el Expediente debe desestimarse, sin necesidad de atenerse a la propuesta de resolución del Instructor. Cualquiera que sea la decisión, deberá notificarse por escrito al trabajador implicado y al órgano de representación legal del trabajador, si procede. Contra dicha decisión, el trabajador afectado podrá interponer cuantas acciones legales fuesen apropiadas.

6. El plazo de prescripción de las infracciones y sanciones previstas en este capítulo se interrumpirán durante la tramitación del expediente disciplinario. Se entiende como primer día, el día siguiente al día en el que se notifica al trabajador el pliego de cargos, y como último día, el día de entrega de la propuesta de resolución del Instructor, salvo que hayan transcurrido veinte días desde la apertura del expediente sin que el Instructor haya emitido la propuesta de resolución, en cuyo caso los plazos de prescripción de las faltas y las sanciones previstos en este capítulo se reanudarán.

El plazo de veinte días se interrumpirá hasta la entrega del Pliego de Cargos durante el tiempo que el trabajador esté de vacaciones, licencia o permiso retribuido.

30.7.6 Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días y las faltas muy graves, a los sesenta días de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haber sido cometidas.

Los Órganos de Procesamiento y las respectivas decisiones que deban despachar cualquier diligencia, consulta, comunicación o información relacionada con un Asunto disciplinario, darán lugar a las acciones que concurren en la máxima urgencia.

30.7.7 Antecedentes y documentación.

30.7.8 Resoluciones sancionadoras.

Las resoluciones sancionadoras de faltas leves, graves y muy graves deberán ser notificadas al trabajador, con copia a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa.

30.7.9 Registro de antecedentes.

El Departamento de Recursos Humanos llevará un registro de los antecedentes disciplinarios.

30.7.10 Inscripción en el expediente personal.

Las sanciones impuestas a cada trabajador por la Empresa se registrarán en el expediente personal del trabajador, con indicación del órgano que las acordó, la fecha de su imposición y otras circunstancias que puedan resultar apropiadas.

30.7.11 Emisión de registro de antecedentes.

En aquellos casos en los que la unidad organizativa que inicie algún expediente disciplinario lo solicite, la Dirección de Recursos Humanos enviará un registro que acredite los antecedentes que pudieran existir en dicho expediente personal del empleado en cuestión.

30.7.12 Cancelación de antecedentes.

Los antecedentes disciplinarios se cancelarán automáticamente, por el simple paso del tiempo sin una nueva sanción, en los siguientes plazos:

- a) Faltas leves: 6 meses
- b) Faltas graves: 12 meses
- c) Faltas muy graves: 24 meses

30.7.13 Faltas y sanciones.

30.7.13.1 Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. No tomar la baja médica correspondiente en el momento que corresponda, a menos que se demuestre la imposibilidad de haberlo hecho. En relación con los partes oficiales de baja y confirmación de la incapacidad temporal o la prueba de asistencia a la consulta médica, el incumplimiento de la obligación de comunicación y entrega al superior inmediato en los plazos establecidos en el artículo 13 del presente Convenio, salvo prueba de la imposibilidad de haberlo hecho.

2. Tres faltas injustificadas de puntualidad en un período de treinta días o cuando sumen más de quince minutos en total.

3. Críticas directas sobre el trabajo, operativas o empresariales a pilotos u otras categorías de la Empresa, sin la debida autorización, utilizando el tablón de anuncios o

los medios facilitados por la empresa. La representación de los pilotos estará autorizada a dirigir estos escritos.

4. El incumplimiento de las instrucciones impartidas por la empresa.
5. Falta de limpieza e higiene personal o incumplimiento de la normativa interna de uso de uniforme.
6. No comunicar a la empresa una dirección en España, así como los datos necesarios para que la Empresa cumpla con las obligaciones en materia de Seguridad Social, tributación o cualquier otro imperativo administrativo.

30.7.13.2 Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad reiteradas en la asistencia al servicio que sumen más de treinta minutos en 30 días.
2. La falta de puntualidad en la presentación de un empleado para la realización de un servicio de vuelo o para llevar a cabo cualquier actividad laboral en tierra, cuando se produzcan daños derivados para la Empresa, entendidos como retraso en la salida programada o la cancelación del vuelo por ese motivo, a menos que se demuestre que se debe a causas no imputables al trabajador. Para la graduación de esta falta, se tendrán en cuenta los antecedentes del piloto, calificando la empresa como una falta leve si es la primera vez que el piloto se retrasa en los últimos 12 meses.
3. No estar localizable en situación de reserva, salvo si el trabajador se pone en contacto con la empresa en un plazo de quince minutos.
4. La simulación de enfermedad, accidente o solicitud de un permiso alegando una causa inexistente, y otros actos análogos o similares que puedan facilitar información falsa a la empresa y dar lugar a perjuicios para esta, o realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando el trabajador de baja por enfermedad o accidente, así como toda manipulación realizada para prolongar la baja.
5. Incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas por la Empresa.
6. La reincidencia en faltas leves, siempre que se produzca dentro de los seis meses siguientes al momento en el que se cometió la primera falta.
7. La negligencia inexcusable en el servicio o actos de imprudencia.
8. La comunicación a personas ajenas a la empresa de información acerca de la marcha interna de la empresa, siempre que pueda causarse un perjuicio a la empresa.
9. La pérdida de intereses de la Empresa, sin intención de hacerlo, pero por negligencia inexcusable y, en todo caso, si existe perjuicio para la Empresa.
10. La falta de respeto considerable hacia un trabajador que esté a sus órdenes o hacia otras personas en su entorno de trabajo o hacia pasajeros.
11. La desobediencia o la indisciplina respecto a las órdenes de los superiores. La empresa se compromete a no dar órdenes contrarias a la normativa aeronáutica.
12. El abandono del puesto trabajo sin causa justificada cuando ocasione perjuicios a la empresa.
13. La imprudencia o falta de diligencia en la realización de los trabajos o en la conservación de máquinas, herramientas y materiales, cuando puedan afectar a la seguridad del vuelo.
14. Utilizar, sin autorización, equipos, productos o herramientas de la Empresa para uso propio y, en general, el uso indebido o el abuso de los medios y herramientas que la Empresa pone a disposición del trabajador, como correo electrónico, Internet y/o teléfono móvil.
15. Pérdida del pasaporte, documento de identidad o tarjeta del aeropuerto que impida la actividad del vuelo. No obstante, teniendo en cuenta las circunstancias en las que se haya producido dicha pérdida, dicha falta puede ser considerada como una falta leve.

16. La caducidad por falta de renovación del pasaporte, el NIE, la tarjeta del aeropuerto, el NIF, el certificado médico y licencias vigentes y en orden, salvo por causas no imputables al trabajador.

17. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.

30.7.13.3 Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. El consumo de bebidas alcohólicas o estupefacientes durante el período establecido en la normativa aplicable antes de la presentación para el inicio de la actividad aérea, o al inicio de un periodo de guardia, así como su consumo durante el tiempo de servicio.

2. El consumo, la introducción o la posesión en las instalaciones de la Empresa de sustancias ilegales, narcóticos, así como la permanencia en estado de intoxicación, o conducta afectada por dichas sustancias, y/o la posesión o el transporte de estas sustancias durante la actividad laboral utilizando su condición de empleado de la Empresa.

3. La falta de presentación a un vuelo programado, sin causa que lo justifique y/o la falta de asistencia un día de trabajo en un mes, sin causa justificada.

4. La ausencia de tres o más días en un período de treinta días sin causa justificada.

5. Maltrato de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, los compañeros y subordinados u otras personas de su entorno profesional.

6. Violar los secretos de la Empresa cuando de ello se deriven produzcan daños para la Empresa.

7. La reducción voluntaria y continuada del rendimiento laboral.

8. La indisciplina, la desobediencia o el incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de sus superiores. La empresa no dará órdenes contrarias a la ley y la normativa aeronáutica.

9. Cualquier infracción muy grave de la Legislación Aduanera.

10. La reincidencia en las faltas graves dentro de los nueve meses siguientes a haberse cometido la infracción anterior.

11. Abuso de autoridad por parte del superior.

12. La imprudencia en los actos de servicio que conlleven riesgo de accidente.

13. La simulación de una circunstancia que afecte a la seguridad en vuelo o similar con el fin de desviarse de las instrucciones recibidas de la Empresa.

14. La ocultación de circunstancias, cuando se conozcan, que afecten a la seguridad del vuelo o complicidad ocultándolas, y especialmente en relación al punto 1 de este artículo.

15. Trabajar en otra actividad similar sin autorización de la Empresa.

16. Participación en peleas o motines, en el lado de los agitadores, que se hayan producido durante el servicio o a bordo de una aeronave o en las instalaciones de la Empresa.

17. Omisión deliberada de datos en los partes y registros de trabajo o información falsa.

18. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada y robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

19. El transporte de personas sin asiento (salvo autorización) en clara violación de la normativa de seguridad establecida al respecto.

20. Incumplimiento de alguna de las normas establecidas por la Empresa en el uso de correo electrónico, keyfile / Livelink e Internet, con contenido susceptible de ser calificado como acoso, pornografía, difamación, violación de derechos de autor y de confidencialidad.

21. Cualquier acto grave de discriminación, persecución, intimidación o acoso basado en el sexo, la raza, la discapacidad, la orientación sexual o las creencias religiosas de una persona.

22. No comunicar a la empresa condenas por delitos que le impidan tener un Pase de Zona Restringida (Verificación de Fiabilidad) en un plazo de 7 días.

23. El hecho de que no se pueda expedir la tarjeta de identidad, pasaporte o tarjeta de identificación del aeropuerto («airport id») en su caso, lo que impide al empleado llevar a cabo las tareas para las que fue contratado.

30.7.13.4 Sanciones por faltas leves.

En caso de faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal
2. Amonestación escrita

30.7.13.5 Sanciones por faltas graves.

En caso de faltas graves podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo entre uno y veinte días.

30.7.13.6 Sanciones por faltas muy graves.

Por faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
2. Despido

30.8 Solicitud de preferencias.

30.8.1 Preferencias para la creación conjunta de los duty rosters

Una vez finalizada la formación necesaria para incorporarse a Eurowings (OCC, Habilitación de Tipo, Formación Inicial de Cabina, etc.), los Trabajadores tendrán la opción de especificar las siguientes preferencias:

30.8.2 Preferencia de asignación de turnos tardíos y de madrugue

Todos los Trabajadores tendrán la opción de presentar una solicitud antes del día 1 del mes anterior con respecto a si prefieren prestar servicio en turnos de madrugue o en turnos tardíos.

A estos efectos, los turnos de madrugue son aquellos con hora de registro (*check-in*) programada desde las 00.00 am, hora local, hasta las 10.00 am, hora local. Los turnos tardíos se son aquellos con hora de registro (*check-in*) programada después de las 10.00 am, hora local, pero comenzando como máximo antes de la medianoche, hora local.

30.8.3 Preferencia de turnos de un día o turnos de varios días con una estancia fuera de la home base

Todos los Trabajadores tendrán la opción de presentar una solicitud antes del día 1 del mes anterior con respecto a si prefieren prestar servicio en turnos de un día o turnos de varios días con una estancia fuera de la home base. Los turnos de un día son, por lo tanto, aquellos en los que se regresa a la home base al final del servicio de vuelo, sin que esto incluya una pernociación.

30.8.4 Proceso de solicitud

Las preferencias antes mencionadas podrán remitirse por correo electrónico hasta que se establezca una herramienta adecuada. A partir del momento en el que dicha herramienta esté disponible, las preferencias se comunicarán exclusivamente utilizando esa herramienta, que

facilitará Eurowings Europe, y con la ayuda de la herramienta que puede utilizarse en la Intranet (Flybase). La herramienta deberá facilitarse a más tardar el 1 de julio de 2020.

30.9 Acuerdos para la prestación del servicio temporalmente a tiempo parcial

30.9.1 Definiciones.

<i>Relación laboral de servicio a tiempo completo/a tiempo parcial</i>	
Tiempo completo:	Relación laboral con obligación de servicio a tiempo completo.
Tiempo parcial:	Relación laboral con obligación de servicio a tiempo parcial durante un período de servicio a tiempo parcial.
<i>Obligación de servicio</i>	
Obligación de servicio a tiempo completo:	Obligación de prestación de servicio al 100 %.
Obligación de servicio a tiempo parcial:	Reducción de la obligación de prestación de servicio durante un período de servicio a tiempo parcial, en proporción a una obligación de prestación de servicio a tiempo completo.
Obligación media de servicio:	Obligación media de prestación de servicio durante un periodo de observación definido.
Obligación total de servicio:	Obligación media de prestación de servicio por el tiempo total de servicio a tener en cuenta hasta la fecha.
<i>Período a tiempo parcial</i>	
Período a tiempo parcial:	Periodo en el que se utiliza un modelo a tiempo parcial. La unidad básica para un período a tiempo parcial es un mes natural, o un múltiplo entero del mismo.
<i>Tipos de clasificación</i>	
Tiempo parcial en el mes:	En principio, la reducción del tiempo de servicio con arreglo a la obligación de prestación de servicio a tiempo parcial se llevará a cabo dentro del mes natural, mediante una reducción adecuada en el número de días de servicio (definida por el número mínimo de días libres u «OFF days».
Tiempo parcial en bloques (tiempo parcial en el transcurso del año):	El tiempo servicio reducido de acuerdo con la obligación de prestación de servicio a tiempo parcial, se presta en uno o varios bloques de trabajo y se combinará con uno o varios bloques de tiempo libre. La unidad básica de tiempo para bloques de trabajo y bloques de tiempo libre es un mes natural, o un múltiplo entero de este.
<i>Modelo a tiempo parcial</i>	
Modelo a tiempo parcial:	Forma de un período a tiempo parcial, definida por el alcance de la obligación de servicio a tiempo parcial, el tipo de clasificación y el tipo de tiempo parcial.
<i>Nivel de remuneración</i>	
Nivel de remuneración a tiempo parcial:	Salario bruto mensual reducido durante un período a tiempo parcial, como proporción del salario bruto mensual a tiempo completo.
Nivel medio de remuneración:	El nivel medio de remuneración durante un periodo de observación definido.
<i>Categorías funcionales</i>	
Tripulaciones técnicas:	Los pilotos se subdividen en las siguientes categorías funcionales: C Comandante (CP) D Copiloto (FO)

30.9.2 Disposiciones generales.

a) Por lo general, los trabajadores tendrán una obligación de servicio al 100%, siempre y cuando la obligación de servicio no se haya reducido de acuerdo con esta regulación o con un acuerdo de tiempo parcial anterior.

b) Para los modelos de prestación del servicio a tiempo parcial denominados «Tarifa Fija» y «Bloque de 10» se formalizarán acuerdos de duración ilimitada. Estos acuerdos de tiempo parcial «Tarifa Fija» y «Bloque de 10» pactados con duración ilimitada no podrán ser terminados unilateralmente ni por el Trabajador ni por la Empresa. Será necesario el acuerdo entre el Trabajador y la Empresa para que dichos acuerdos se den por terminados o sean modificados. Como excepción, los Trabajadores de Tripulación técnica podrán rescindir estos acuerdos de duración ilimitada una vez transcurridos 3 años, con un período de notificación previa de 3 meses antes del final del año.

Sin perjuicio de que, con carácter general, los acuerdos de prestación del servicio a tiempo parcial «Tarifa Fija» y «Bloque de 10» se formalizan con duración ilimitada, por mutuo acuerdo también pueden formalizarse con una duración determinada.

Todos los demás modelos de prestación del servicio a tiempo parcial tienen un límite de duración de 2 años.

c) En caso de que exista una demanda temporal de Trabajadores adicionales, la Empresa podrá aumentar la obligación de prestación de servicio a tiempo parcial durante un máximo de tres meses naturales, y en un máximo del 30% de la obligación de servicio a tiempo parcial (hasta el máximo del 100 %, en escalones del 1%). El nivel de remuneración se ajustará proporcionalmente y, adicionalmente, se incrementará en un 40% del porcentaje de aumento. Ejemplo: Obligación de servicio a tiempo parcial del 50%, aumento del 30% (máximo) hasta el 65%, nuevo nivel de remuneración del 71% (65% más un 40% del incremento de 15 puntos porcentuales).

Los contratos a tiempo parcial legalmente establecidos que no contemplen dicho aumento temporal estarán exentos de esta regulación.

Esta regulación no se aplicará a la cobertura regular de las fluctuaciones estacionales.

Inicialmente, la demanda temporal sólo se publicitará dentro de la categoría funcional afectada. Las solicitudes podrán presentarse hasta el primer día del mes dos meses antes del aumento previsto de la obligación de servicio. Las solicitudes voluntarias se tendrán en cuenta en orden descendente en función del tiempo que el Trabajador haya permanecido en la empresa.

Si las solicitudes voluntarias no fueran suficientes, se recurrirá a los Trabajadores de la categoría funcional afectada en orden ascendente en función del tiempo que el Trabajador haya permanecido en la empresa (el tiempo más corto en la empresa tendrá prioridad).

Se deberá notificar al Trabajador por escrito acerca de cualquier aumento en la obligación de servicio antes del día 20 del mes dos meses antes del aumento, incluidos los detalles de cuánto tiempo durará el aumento.

Si la obligación de servicio de un Trabajador ha sido aumentada de acuerdo con esta regla, no se podrá recurrir a él de nuevo durante al menos 24 meses después de que comience el aumento de servicio.

d) Cada modelo de prestación del servicio a tiempo parcial se acordará por escrito, a través de un anexo al Contrato de Trabajo del Trabajador en cuestión.

e) Si el Trabajador cambia de estación a petición propia, perderá su derecho a su modelo de prestación del servicio a tiempo parcial existente. Si, por el contrario, el Trabajador es cambiado de estación a instancias de la Empresa, el Trabajador conserva su modelo actual de prestación del servicio a tiempo parcial.

f) Cuando se cubre un puesto de trabajo vacante correspondiente, Eurowings considera preferentemente a los Trabajadores con acuerdo de prestación del servicio a tiempo parcial que hayan solicitado a Eurowings un aumento del tiempo de trabajo

acordado. Un aumento en el tiempo de trabajo individual depende del nivel de demanda en relación con la estación o con la función.

g) En principio, un modelo a tiempo parcial de duración limitada solo podrá modificarse en el transcurso de la oferta anual de empleo a tiempo parcial para el siguiente año natural. Excepcionalmente, podrá acordarse de mutuo acuerdo entre el Trabajador y la Empresa un cambio en el modelo de trabajo a tiempo parcial.

h) Para la oferta anual de empleo a tiempo parcial, la Empresa determinará tanto los modelos ofrecidos como la cantidad total de tiempo parcial a asignar (asignación de tiempo parcial) para la base correspondiente, dividido por categoría funcional. No obstante, cada año natural se ofrecerá como asignación de tiempo parcial, al menos, el 5% de los equivalentes a tiempo completo (ETC) por base y categoría funcional en la fecha límite del 1 de junio del año de la oferta.

La práctica habitual dentro de la empresa es publicar a través de Crew Info los modelos a tiempo parcial disponibles y el período de solicitud para todos los posibles solicitantes. El período de solicitud deberá durar al menos 2 semanas.

i) Se debe respetar una asignación equilibrada del servicio entre los empleados a tiempo parcial y los empleados a tiempo completo de la misma categoría en la programación del duty roster.

30.9.3 Obligación de prestación de servicio durante los cursos de formación y restricciones en la fase de incorporación.

30.9.3.1 Tripulación técnica (Comandantes y Copilotos).

En el caso de un curso de ascenso, habilitación de tipo o formación que dure más de dos semanas, tanto a petición del Trabajador como de la Empresa, la obligación de servicio se incrementará automáticamente a tiempo completo desde el comienzo del mes en el que se inicie el curso hasta el final del mes en el que finalice el curso o se adquiera la Experiencia de Tripulación de Vuelo según OM-A. Como excepción, en caso de ascenso, la obligación temporal de tiempo completo se mantendrá doce meses después del final del curso, hasta el último día del mes.

30.9.4 Obligación de prestación de servicio.

Habida cuenta de la acumulación del tiempo de trabajo y de la duración del servicio irregulares inherentes al sector, los modelos a tiempo parcial se diseñan exclusivamente mediante la reducción del número de días de servicio, y no mediante la reducción del tiempo de trabajo diario.

El número de días de servicio correspondiente a una obligación de prestación de servicio a tiempo completo (100 %) en el período de observación correspondiente se deriva de la diferencia entre los días naturales y los días que se conceden obligatoriamente, sin exigencia oficial, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Los días de servicio resultantes de este cálculo se reducen de acuerdo con la obligación de servicio.

Por razones de compatibilidad con la normativa del presente Convenio Colectivo y los procesos de planificación, la correspondiente reducción de la obligación de prestación de servicio se refleja mediante el incremento de los días mínimos libres («OFF days») que se concederán en el período de observación correspondiente:

	Obligación de prestación de servicio	100%	95%	90%	85%	80%	75%	70%	65%	60%	55%	50%
	Días naturales	OFF-days										
Enero.	31	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21
Febrero.	28	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

	Obligación de prestación de servicio	100%	95%	90%	85%	80%	75%	70%	65%	60%	55%	50%
	Días naturales	OFF-days										
Febrero.	29	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Marzo.	31	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21
Abril.	30	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	20
Mayo.	31	9	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20
Junio.	30	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	20
Julio.	31	9	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20
Agosto.	31	9	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20
Septiembre.	30	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	20
Octubre.	31	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21
Noviembre.	30	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Diciembre.	31	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21
Jun-Sep.	30 (si se reduce a 8 OFF days)	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19
Jun-Sep.	31 (si se reduce a 8 OFF days)	8	9	10	11	13	14	15	16	17	18	20
Ene.-Mar (28).	90	32	35	38	41	44	47	49	52	55	58	61
Ene.-Mar (29).	91	32	35	38	41	44	47	50	53	56	59	61
Abr.-Jun.	91	29	32	35	38	41	45	48	51	54	57	60
Jul.-Sep.	92	27	30	34	37	40	43	47	50	53	56	59
Oct.-Dic.	92	30	33	36	39	42	46	49	52	55	58	61
Año.	365	121	133	145	158	170	182	194	206	219	231	243

En caso de obligaciones de prestación de servicio que se aparten de las reflejadas en la tabla, los días libres se determinarán mediante la siguiente fórmula y se redondearán a días enteros:

Cálculo del número mínimo de días libres por período:

Días naturales del período - [(días naturales del período - minOFF100% del período) x obligación de prestación de servicio]

Ejemplo: Oct/obligación de prestación de servicio del 70%: $31 - ((31 - 10) * 0,7) = 16$

Ejemplo: Abr.-Jun./obligación de prestación de servicio del 70%: $91 - ((91 - 29) * 0,7) = 48$

Ejemplo: Año natural/ obligación de prestación de servicio del 70%: $365 - ((365 - 121) * 0,7) = 194$

30.9.5 Proceso de asignación

a) Deberá haber al menos 21 días naturales entre el inicio de la oferta y el final del plazo de solicitud. El modelo anual a tiempo parcial deberá solicitarse enviando un correo electrónico al departamento de Planificación de la Capacidad («Capacity Planning»).

b) El Trabajador recibirá una respuesta vinculante, que podrá ser en forma de aprobación o de rechazo a su solicitud.

En caso de aprobación, el Trabajador recibirá, por correo postal y por correo electrónico, un anexo a su Contrato de Trabajo, por duplicado y ya firmada por Eurowings Europe o por un representante autorizado. Esto también podrá tener lugar en una fecha posterior si es necesario, después de la respuesta vinculante. Las dos copias del anexo al Contrato de Trabajo deberán ser firmadas por el Trabajador. Deberá devolverse una copia firmada a Eurowings Europe en el plazo de 7 días naturales desde su recepción. Si el Trabajador estuviera disfrutando de vacaciones o permiso, o no pudiera trabajar debido a una enfermedad durante el período comprendido entre la entrega y el final del período límite, el período límite comenzaría el primer día posterior al final de las vacaciones o permiso/incapacidad para trabajar.

c) El Trabajador podrá decidir entre varios modelos de tiempo parcial diferentes, designando prioridades y utilizando el formulario publicado por la Empresa. Al hacerlo, podrá especificar un máximo de tres variantes, en el orden elegido por el Trabajador.

d) No es posible conceder varias formas diferentes de empleo a tiempo parcial juntas durante un año natural.

30.9.6 Secuencia de solicitudes de tiempo parcial.

Cada solicitud presentada puntualmente se puntuará con los siguientes puntos:

Puntos por edad por año de vida: 1 punto.

Antigüedad en la empresa, por mes de empleo: 1 punto.

Por hijo pequeño, hasta los 14 años: 36 puntos.

Contrato a tiempo parcial ya existente en el momento de la solicitud y válido para el período de la oferta: menos 5 puntos.

Si una solicitud no se concediera según lo solicitado debido al agotamiento de una asignación de tiempo parcial, el Trabajador recibirá una prima de puntos adicional:

Si se rechaza la solicitud: 10 puntos.

Estos puntos se trasladarán a la solicitud del año siguiente, hasta que se acepte satisfactoriamente.

Una vez aceptada la solicitud, los puntos acumulados hasta ese momento caducarán.

30.9.7 Rechazo.

La solicitud podrá rechazarse si:

No se cumplan los plazos de preaviso especificados, o

el contingente de tiempo parcial especificado antes de la oferta se agota.

Se solicita un modelo a tiempo parcial no ofertado

30.9.8 Proporcionalidad.

30.9.8.1 Salario base bruto mensual.

El salario base bruto mensual a tiempo completo se reducirá proporcionalmente en base al nivel de remuneración a tiempo parcial (salario a tiempo parcial). A menos que se acuerde otra cosa o se especifique en el correspondiente modelo a tiempo parcial, el nivel de remuneración a tiempo parcial corresponderá a la obligación de prestación de servicio a tiempo parcial.

En el caso del tiempo parcial en bloques, el salario base bruto mensual a tiempo completo se reducirá proporcionalmente en base al nivel medio de remuneración para el período a tiempo parcial (salario a tiempo parcial) y se abonará mensualmente, con independencia de los bloques de tiempo de trabajo y los bloques de tiempo libre.

30.9.8.2 Tiempo de servicio relevante para el pago.

Los porcentajes regulados en el artículo 24.8.2., «Tiempo relevante para el Pago», no se aplican proporcionalmente. La remuneración pagada por hora de servicio relevante para el pago se calcula sobre la base del salario base bruto a tiempo completo.

Los límites de las áreas en las que se utilizan diferentes límites de activación para determinar la remuneración por tiempo de servicio relevante para el pago (tabla del artículo 24.8.2., «Tiempo relevante para el Pago») se ajustarán a la siguiente tabla, dependiendo de la obligación de prestación de servicio:

Obligación de prestación de servicio →	100%	95%	90%	85%	80%	75%	70%	65%	60%	55%	50%
Límite de activación. Tiempo de servicio relevante para el pago para. Nivel 2: mas de horas.	70	67	63	60	56	53	49	46	42	39	35
Límite de activación. Tiempo de servicio relevante para el pago para. Nivel 3: más de horas.	110	105	99	94	88	83	77	72	66	61	55

En el caso de obligaciones de prestación del servicio que se aparten de las reflejadas en la tabla, los límites de activación se determinarán por interpolación y se redondean a horas enteras.

a) Los pagos especiales corresponden a los pagos especiales a tiempo completo (ficticios), que se calculan proporcionalmente en base al nivel medio de remuneración para el período de diciembre a mayo (paga extra de verano) o de junio a noviembre (paga extra de Navidad).

Ejemplo: Pago especial ficticio a tiempo completo de 3000,00 €, nivel medio de remuneración 70 %, pago especial a tiempo parcial de 2100,00 €

b) Para el pago durante el período de incapacidad temporal, durante la duración pactada del acuerdo de trabajo a tiempo parcial, se utilizará como referencia el salario a tiempo parcial.

30.9.9 Vacaciones, bajas por incapacidad temporal.

a) El disfrute de vacaciones anuales deberá distribuirse equitativamente entre los meses con mayores y menores obligaciones de prestación del servicio.

b) En el caso de modelos a tiempo parcial en bloques («Happy Winter», «Lucky Winter», «One-Off», «Two-Off»), en los meses con una obligación de prestación del servicio del 0%, deberá disfrutarse una doceava parte del derecho de vacaciones que se genere en el año natural a tiempo parcial por cada mes completo sin obligación de servicio.

c) Si el disfrute de vacaciones tiene lugar a lo largo de meses con diferentes obligaciones de prestación del servicio, los días de vacaciones se acreditan computarán en el mes correspondiente y el número mínimo de días libres se prorrateará por mes.

d) Los periodos de tiempo en que el Trabajador disfrute de sus vacaciones anuales o se halle en situación de incapacidad para prestar servicio por enfermedad o accidente, reducirán el número de días libranza («OFF days») a los que tiene derecho por mes y en el período correspondiente, en función de la obligación de prestación de servicio, en la proporción establecida en la siguiente tabla por cada día de duración de la incapacidad para trabajar o las vacaciones. El resultado de este cálculo se redondeará a días enteros.

Ejemplo: 14 días de vacaciones. Obligación de prestación del servicio del 80 %. $14 \times 0,44 = 6,16$, y redondeado, 6. El número días libres que se le reducirán al trabajador es 6.

Si, una vez deducidos los días de vacaciones, quedan menos días naturales en un mes que los días restantes libres a los que se tiene derecho, el exceso de días libres caducará con el cambio de mes.

Obligación de prestación de servicio →	100%	95%	90%	85%	80%	75%	70%	65%	60%	55%	50%
Baja planificada / día											
(Vacaciones,...) reducción del número mínimo de OFF days	0,27	0,33	0,37	0,40	0,44	0,47	0,50	0,54	0,57	0,61	0,68
Por un importe de...											

En el caso de obligaciones de prestación de servicio que se aparten de las reflejadas en la tabla, las cifras se determinan por interpolación, redondeándose a dos decimales.

30.9.10 OFF days disponibles en empleo de tiempo parcial.

a) Debe haber al menos 4 días de servicio entre dos bloques sin servicio solicitados.

b) El número de días OTZ («OFF part time», días libres en tiempo parcial) susceptibles de ser solicitados depende del acuerdo individual de tiempo parcial celebrado cada año, y se ajustará a la siguiente tabla:

Modelo a tiempo parcial	OFF days disponibles	Días OTZ disponibles
	Prioridad días 1	Prioridad días 2
Tarifa Fija 50 %.	4	4
Tarifa Fija 60 %.	4	3
Tarifa Fija 70 %.	4	2
Tarifa Fija 75 %.	4	2
Tarifa Fija 80 %.	4	1
Tarifa Fija 90 %.	4	1
Hot Summer.	4	2
Happy Winter.	4	2
Lucky Winter.	4	2
Easy Winter.	4	2
One OFF.	4	0
Two OFF.	4	0
The Bridge 60/80.	4	4
The Bridge 50/75.	4	5
The Bridge 75/90.	4	3
Block of 10 (Bloque de 10).	4*	0

* Los 4 OFF days solo pueden solicitarse en bloque. El puesto del «Bloque de 10» será determinado por la Empresa y podrá incluir el bloque de 4 OFF days solicitado.

No existe una cuota mínima de cumplimiento para días OTZ, como en el caso de las solicitudes de días libres regulares conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

Los días OTZ forman parte del número mínimo de días libres establecido en el apartado 30.9.4 de este Convenio Colectivo.

30.9.11 Modelos de tiempo parcial.

Tarifa Fija 50 %.	La obligación mensual de prestación de servicio del Trabajador es del 50 % de una obligación a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes.
Tarifa Fija 60 %.	La obligación mensual de prestación de servicio del Trabajador es del 60 % de una obligación a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes.
Tarifa Fija 70 %.	La obligación mensual de prestación de servicio del Trabajador es del 70 % de una obligación a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes.
Tarifa Fija 75 %.	La obligación mensual de prestación de servicio del Trabajador es del 75 % de una obligación a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes.
Tarifa Fija 80 %.	La obligación mensual de prestación de servicio del Trabajador es del 80 % de una obligación a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes.
Tarifa Fija 90 %.	La obligación mensual de prestación de servicio del Trabajador es del 90 % de una obligación a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes.
One off.	Modelo a tiempo parcial con un mes sin servicio por año a tiempo parcial – modelo de tiempo parcial en bloque.
Two off.	Modelo a tiempo parcial con dos meses sin servicio por año a tiempo parcial – modelo de tiempo parcial en bloque.
The Bridge (Puente).	Se trata de un modelo a tiempo parcial con distintos niveles mensuales de empleo, de acuerdo con la tabla que se incluye a continuación - modelo de tiempo parcial en el mes.
Hot Summer.	Modelo a tiempo parcial con distintos porcentajes mensuales de empleo, de acuerdo con la tabla que se incluye a continuación - modelo de tiempo parcial en el mes
Easy Winter.	Modelo a tiempo parcial con distintos porcentajes mensuales de empleo, de acuerdo con la tabla que se incluye a continuación - modelo de tiempo parcial en el mes.
Lucky Winter.	Modelo a tiempo parcial con una obligación de prestación de servicio diferente cada mes, según la tabla que se incluye a continuación - modelo de tiempo parcial en el mes. Si el periodo sin servicio supera los tres meses consecutivos, durante el tiempo al 0% la empresa programará una semana natural de servicio para eventos de formación recurrentes. La semana concreta se acordará en el momento en que formalice el acuerdo de tiempo parcial. Si no se alcanzara acuerdo, la formación se programará en el último mes del periodo ininterrumpido sin servicio, preferiblemente en las últimas dos semanas. Se reconocerán dos días libres adicionales al número mínimo de días libres.

Happy Winter.	<p>Modelo a tiempo parcial con una obligación de prestación de servicio diferente cada mes, según la tabla que se incluye a continuación - modelo de tiempo parcial en el mes.</p> <p>Si el periodo sin servicio supera los tres meses consecutivos, durante el tiempo al 0% la empresa programará una semana natural de servicio para eventos de formación recurrentes. La semana concreta se acordará en el momento en que formalice el acuerdo de tiempo parcial. Si no se alcanzara acuerdo, la formación se programará en el último mes del periodo ininterrumpido sin servicio, preferiblemente en las últimas dos semanas.</p> <p>Se reconocerán dos días libres adicionales al número mínimo de días libres.</p>
Bloque de 10.	<p>Modelo a tiempo parcial con 10 días bloqueados. En la parte restante del mes, se concederán cuatro días libres. El número máximo de días libres individuales («single days off») que pueden programarse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.1.h) del presente Convenio Colectivo aumentará a 12 en este modelo de tiempo parcial. - modelo de tiempo parcial en el mes.</p> <p>En el mes sin servicio, el bloque de días libres se reducirá proporcionalmente de acuerdo con las reglas recogidas en el apartado 30.9.9.d).</p>

Columna a) Obligación de prestación de servicio en promedio en el año natural

Columna b) Nivel de remuneración

Columnas ENE-DIC: Obligación mensual de prestación de servicio

	a)	b)	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Tarifa Fija 50%.	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Tarifa Fija 60%.	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%
Tarifa Fija 70%.	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
Tarifa Fija 75% .	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
Tarifa Fija 80%.	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
Tarifa Fija 90%.	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
One OFF.	92%	95%	xxx	xxx	xxx	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	xxx	xxx
Two OFF.	83.3%	83.3%	xxx	xxx	xxx	100%	xxx	100%	100%	100%	100%	100%	xxx	xxx
The Bridge.	72%	72%	60%	60%	60%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	60%	60%
	65%	65%	50%	50%	50%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	50%	50%
	84%	84%	75%	75%	75%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	75%	75%
Hot Summer.	67%	75%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%	100%	100%	50%	50%	50%
Lucky Winter.	58%	72%	0%*	0%*	0%*	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%*	0%*
Happy Winter.	67%	82%	0%*	0%*	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%*	0%*
Easy Winter.	73%	85%	50%	50%	50%	75%	75%	100%	100%	100%	100%	75%	50%	50%
Bloque de 10.	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%

* Consulte la descripción del modelo a tiempo parcial más arriba

30.9.12 Tiempo Parcial en Bloque y Restricciones al Tiempo de Servicio según AESA

Los siguientes límites de la EASA se prorratearán en función de la obligación de prestación de servicio aplicable:

- a) Para todos los modelos:
 - 2000 horas de trabajo por año natural: Obligación de prestación de servicio en promedio en el año natural según la tabla del apartado 30.9.11 x 2000 horas x 1,1.
(Ejemplo: en obligación de servicio del 80%, resulta aplicable un límite de 1760 horas por año natural)
 - 900 «block hours» (BLH) por año natural: Obligación de prestación de servicio en promedio en el año natural según la tabla del apartado 30.9.11. x 900 BLH x 1,1.
(Ejemplo: en obligación de servicio del 80%, resulta aplicable un límite de 792 BLH por año natural)
 - 1000 «block hours» (BLH) en 12 meses consecutivos: Obligación de prestación de servicio en promedio en el año natural según la tabla del apartado 30.9.11. x 1000 BLH x 1,1.
(Ejemplo: en obligación de servicio del 80%, resulta aplicable un límite de 880 BLH por año natural)
 - 100 «block hours» (BLH) en 28 días: Obligación mensual de prestación de servicio según la tabla del apartado 30.9.11. x 100 BLH x 1,1.
(Ejemplo: en obligación de servicio del 80%, resulta aplicable un límite de 88 BLH en 28 días)
 - 190 horas de trabajo en 28 días: Obligación mensual de prestación de servicio según la tabla del apartado 30.9.11. x 190 horas x 1,1.
(Ejemplo: en obligación de servicio del 80%, resulta aplicable un límite de 167 horas)
- b) Para todos los modelos excepto el modelo «Bloque de 10»:
 - 60 horas de trabajo en 7 días: Obligación mensual de prestación de servicio según la tabla del apartado 30.9.11. x 60 horas x 1,1.
(Ejemplo: en obligación de servicio del 80%, resulta aplicable un límite de 53 horas)
 - 110 horas de trabajo en 14 días: Obligación mensual de prestación de servicio según la tabla del apartado 30.9.11. x 110 horas x 1,1.
(Ejemplo: en obligación de servicio del 80%, resulta aplicable un límite de 97 horas)

30.9.13 Aclaración en caso de discrepancias.

Si surgieran discrepancias durante la asignación del empleo a tiempo parcial, un comité paritario formado equitativamente por miembros del órgano que represente legalmente al trabajador y la Dirección se reunirá y adoptará una decisión final en un plazo de 14 días a partir de que haya sido convocado.

30.10 Training Staff o personal formador.

Las personas asignadas deberán ejercer una de las funciones o actividades enumeradas.

La condición previa para la percepción de las compensaciones relacionadas con un evento previstas en el apartado 30.10.2 será la existencia de un contrato (adicional) con Eurowings Europe relativo a una o varias de las funciones adicionales consignadas en dicho apartado 30.10.2.

El presente punto 30.10 podrá ser reemplazado por un acuerdo de empresa en España, lo que determinará que los siguientes apartados devengan ineficaces.

30.10.1 Retribución general.

30.10.1.1 Tiempo de servicio relevante para el pago.

Las actividades de formación o verificación se abonarán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 24.6 del presente Convenio colectivo, como tiempo relevante para el pago. Se computará el número de horas incluidas en el duty roster.

30.10.1.2 Compensaciones mensuales.

Se abonarán las siguientes compensaciones fijas por funciones y actividades especiales, además del salario base. Cuando se desarrollen varias funciones o actividades, sólo se abonará una compensación, que será la que corresponda a las funciones o actividades para las cuales se prevé en la siguiente tabla la compensación bruta de mayor importe, incluidos los días de servicio indicados.

a) Comandante/Categoría A según Convenio Colectivo

Función / Actividad	Importe mensual bruto en euros	Días de servicio incluidos
Examinador de habilitación de tipo.	750	2
Instructor de habilitación de tipo.	710	

30.10.2 Compensaciones relacionadas con un evento.

Los días de servicio incluidos en la tabla del apartado 30.10.1.2 representan un límite mensual. Con la compensación mensual prevista en dicho apartado 30.10.1.2, quedan retribuidas las compensaciones relacionadas con un evento hasta alcanzar ese límite mensual. No hay transferencia mensual de días de servicio no programados incluidos.

Una vez alcanzado dicho límite mensual, se abonarán las siguientes compensaciones relacionadas con un evento, de forma adicional a la remuneración del tiempo de servicio relevante para el pago prevista en el convenio colectivo, y por día de servicio realizado:

a) Comandante/Categoría A según Convenio Colectivo

Función/Actividad	Importe bruto en euros por cada día de servicio
Servicio de simulador (FFS, APT).	320
Formación en tierra (SEP, CRM, etc.).	350
LIFUS.	152
Linecheck.	152

b) Copilotos/Categoría B según convenio colectivo

Función/Actividad	Importe bruto en euros por cada día de servicio
Cualquier actividad de instructor/instructor según contrato individual	190
Servicio de simulador (FFS, APT)	220

30.10.3 Cambio del duty roster.

Debido a la naturaleza especial de las funciones de un formador, la empresa podrá cambiar el duty roster de un formador, aunque solo en lo que respecta a las actividades

de formación en simulador y obligaciones correspondientes (por ejemplo, realizar una formación), sin aplicar al regulación contenida en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo, pero cumpliendo las obligaciones legales recogidas en el Reglamento (UE) n.º 965/2012 de la Comisión sobre operaciones aéreas y las decisiones de EASA relacionadas (AMC, GM y CS-FTL.1), denominadas normativa «EASA OPS», en la versión vigente.

30.10.4 Tiempo parcial.

Las compensaciones reguladas en este apartado 30.10 del Convenio Colectivo y los días de servicio incluidos no se prorratearán en el caso de empleo a tiempo parcial.

30.10.5 Integridad de este apartado.

En caso de que una función de formación no figure en este apartado, la Empresa podrá ofrecer una compensación por dicha función respetando la lógica de este apartado. La compensación bruta mensual en euros (si procede), la compensación bruta diaria en euros (si procede), los días de servicio incluidos y la descripción de la actividad del formador deberán firmarse en un anexo al contrato de trabajo de forma semiindividual, lo que significa que, para actividades de formación similares, se deberá ofrecer las mismas condiciones a todo el training staff de la misma categoría dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo (Comandantes, Copilotos).

Aparte de esto, todo lo dispuesto en el presente párrafo, será de aplicación a dicho personal.