



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

**10916**

*Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Eurowings Europe Ltd y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears*

#### Antecedentes

1. El 30 de noviembre de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Eurowings Europe Ltd.
2. El 30 de mayo de 2024, Fernando Von Carstenn-Lichterfelde Menendez, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Eurowings Europe Ltd, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, firmado electrónicamente el 12 de marzo de 2025

**La secretaria autonómica de Trabajo, Empleo y Diálogo Social**

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía  
y por suplencia de la directora general de Trabajo y Salud Laboral  
(BOIB núm. 14 del 30 de enero de 2025)



**Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Eurowings Europe Ltd. celebrado entre la Sección Sindical del Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) en Eurowings Europe Ltd. y Eurowings Europe Ltd.**

**Preámbulo. Partes signatarias.**

Suscriben el presente convenio colectivo la Sección Sindical del Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA), en representación de las personas trabajadoras, y la representación legal de la empresa Eurowings Europe Ltd.

**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 las personas trabajadoras contratados como tripulantes de cabina por la Empresa.
- b) El presente Convenio Colectivo se aplica exclusivamente a los tripulantes de cabina de pasajeros de Eurowings Europe Ltd. (en adelante denominada también Eurowings Europe o la Empresa).
- c) Se entiende por “tripulante de cabina de pasajeros” lo siguiente:
- miembro de la tripulación de cabina de pasajeros (sobrecargo, auxiliar de vuelo, por ejemplo)
- d) Cualquier referencia contenida en el Convenio colectivo de carácter masculino genérico (entre otras “personal”, “tripulante” o similares), hacen referencia, e incluyen igualmente, a las personas del sexo femenino, garantizando de esta forma un lenguaje inclusivo en la redacción y contenido del presente Convenio colectivo.
- e) El presente Convenio se aplica exclusivamente a los Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Eurowings Europe Ltd. cuyo lugar de trabajo (“base”) sea la base de las Islas Baleares, o cualquier otra base que se establezca en el futuro en España.

**2. Ámbito temporal y denuncia**

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 2025, 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 las personas trabajadoras con un contrato en vigor en el momento de finalización de la vigencia pactada del Convenio colectivo.

**3. Antigüedad y cambio de base**

Las cuestiones relacionadas con la antigüedad y el cambio de base están reguladas 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 la persona trabajadora se formalizará mediante un Contrato de Trabajo celebrado por escrito. La persona trabajadora recibirá una copia del Contrato de Trabajo. Para que surtan efecto, las enmiendas y adiciones al Contrato de Trabajo deberán formalizarse por escrito.
- b) La Empresa podrá hacer uso de cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación vigente. Por razones operacionales objetivas, la Empresa se reserva el derecho de compensar necesidades adicionales de personal a través de contratos de duración determinada.
- c) Se establece un período de prueba de seis 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) Intencionadamente en blanco

f) La relación laboral se formalizará mediante contrato indefinido y la obligación de prestación del servicio se establecerá en función de la demanda de la empresa en ese momento, según lo previsto en el apartado 30.7.2. En caso de trabajo a tiempo parcial, el salario se reducirá proporcionalmente al tiempo de trabajo, salvo que se prevea otra cosa en el Anexo 30.7.

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

## 5. Terminación de la relación laboral

a) El Contrato de Trabajo está sujeto al cumplimiento de las condiciones establecidas, así como a la posesión de las cualificaciones que sean requeridas por la legislación aeronáutica vigente en cada momento, y al cumplimiento de las disposiciones aplicables que entren en vigor como consecuencia de una enmienda legal.

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

c) La persona trabajadora podrá resolver el contrato de trabajo con un preaviso de dos semanas.

d) Si la persona trabajadora pierde el derecho a desempeñar su trabajo debido a la revocación permanente de su licencia/confirmación oficial, la Empresa podrá proceder a la terminación de la relación laboral por ineptitud de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora no está autorizada para realizar su trabajo por no haber aprobado la formación/capacitación correspondiente.

Para las personas trabajadoras cuya relación laboral haya durado al menos seis meses en el momento en el que se determine la pérdida de la capacidad psicofísica para desarrollar sus tareas aeronáuticas, y siempre que dicha pérdida de la capacidad psicofísica (ineptitud para su trabajo) sea sin culpa, la Empresa cumplirá un preaviso de seis meses para la terminación de la relación laboral.

La pérdida de la capacidad psicofísica para desarrollar las tareas aeronáuticas tendrá que ser confirmada por un médico examinador aéreo. La empresa podrá solicitar, a su costa, un segundo informe de capacidad psicofísica para desarrollar las tareas aeronáuticas.

e) Las partes acuerdan que la relación laboral se extinguirá por jubilación forzosa cuando la persona trabajadora alcance la edad establecida en el apartado primero de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- La persona trabajadora afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir con todos los requisitos de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación ordinaria en su modalidad contributiva.
- Esta medida de jubilación está vinculada, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional, de modo que, en caso de extinción de un contrato de trabajo por jubilación forzosa, la empresa procederá a la contratación indefinida y a tiempo completo de un nuevo trabajador.

Excepcionalmente, el contrato de trabajo podrá extinguirse por jubilación forzosa cuando la persona trabajadora alcance la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, si se cumplen los requisitos establecidos en el apartado segundo de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

## 6. Base

a) Los términos “lugar de trabajo”, “estación base” y “base” se considerarán sinónimos.

b) Se entiende por base el lugar acordado contractualmente donde está destacado la persona trabajadora y donde la Empresa no es, en principio, responsable de su alojamiento.

c) La base de la persona trabajadora se acordará en el contrato de trabajo individual.

d) Traslado. En caso de que la persona trabajadora se vea obligado a cambiar su residencia como consecuencia de un cambio permanente de su base por decisión de la empresa, en particular en caso de que se cierre su base actual, la persona trabajadora tendrá derecho a un paquete de movilidad de 7.500 euros brutos (con un plus de 2.500 euros brutos en caso de traslado desde o a bases insulares) por el traslado único desde su base a la nueva base. El paquete de movilidad se abonará a más tardar un mes antes del traslado. Si la persona trabajadora 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.

Si el cambio de base se produjera a solicitud del propio Trabajador, éste no tendrá derecho al paquete de movilidad previsto en este apartado.

e) El cambio permanente de base deberá notificarse a la persona trabajadora con al menos 3 meses de antelación.

#### **7. Zonas de crisis**

a) Los destinos considerados como zonas de crisis son aquellos para los que el Ministerio de Asuntos Exteriores Austríaco ("Bundesministerium Europa, Integration und Äußeres" o "BMEIA") haya emitido una advertencia de viaje de nivel 5 (advertencia de viaje parcial para 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 los términos definidos en este artículo, los miembros de la tripulación podrán retirarse de la asignación a dicho vuelo sin necesidad de alegar más motivo, y estarán disponibles para ser asignados a 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.

b) 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) La persona trabajadora deberá someterse a los reconocimientos médicos necesarios para el ejercicio de los servicios objeto del contrato de trabajo.

b) La persona trabajadora tendrá libertad para elegir a su médico para los reconocimientos requeridos.

c) Los costes de estos reconocimientos médicos, de las vacunas necesarias para prestar el servicio, de eventuales reconocimientos médicos adicionales ordenados por el médico examinador aéreo y de la emisión del certificado médico de aptitud psicofísica aeronáutica, serán compensados por la Empresa, hasta un importe máximo de 150 euros.

d) Intencionadamente en blanco

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 el apartado c). La dirección de facturación es la siguiente: "Eurowings Europe Ltd. | Aeropuerto de Palma de Mallorca, edificio AENA I, 07611 Palma, Spain". No obstante, la factura se remitirá electrónicamente de acuerdo con la información vigente en la guía "Crew Guide". 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.

#### **9. Licencias y habilitaciones oficiales**

a) La persona trabajadora será personalmente responsable de mantener los permisos oficiales necesarios para poder cumplir con su servicio (certificado médico de aptitud psicofísica aeronáutica, por ejemplo).

b) Durante la vigencia de la relación laboral, la Empresa asumirá los costes de emisión, renovación, ampliación y sustitución de licencias y habilitaciones.

c) En caso de que la Empresa haya asumido los costes del curso inicial necesario para incorporarse a la Empresa, la persona trabajadora vendrá obligado a reembolsar dichos costes, con sujeción a las siguientes condiciones:

- Esta obligación de reembolso solo será aplicable si la persona trabajadora abandona la empresa antes de que hayan transcurrido 12 meses por cese voluntario o despido culpable (esto significa, por ejemplo, que no será aplicable si la persona trabajadora pierde la licencia por motivos que no le son imputables, o si pierde la aptitud psicofísica para desarrollar las tareas aeronáuticas por motivos que no le son imputables).
- La obligación de pago se reducirá en 1/12ª parte de la suma original por cada mes que la persona trabajadora haya permanecido en la empresa.





## 10. Obligaciones generales

- a) La persona trabajadora deberá prestar sus servicios de manera puntual, diligente y con un aspecto cuidado, de acuerdo con las instrucciones de la Empresa. La persona trabajadora deberá llevar el uniforme exigido durante la prestación de sus servicios y mantenerlo limpio y en buen estado. La Empresa asumirá el coste del primer uniforme, mientras que el coste de la limpieza será por cuenta de la persona trabajadora. Tras 6 días fuera de la base, la Empresa reembolsará los gastos de limpieza del uniforme hasta un importe máximo de 70 euros.
- b) La persona trabajadora asumirá el coste de sus comidas a bordo.
- c) La persona trabajadora deberá realizar todas las actividades que realizan habitualmente las personas trabajadoras de su categoría profesional (incluida la limpieza, es decir, una limpieza durante la escala).

La persona trabajadora acepta que, en caso de que surja una necesidad operativa, también se le encomienden otras responsabilidades correspondientes a su grupo profesional, de acuerdo con sus habilidades y capacidades.

Si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, la Empresa también podrá asignar a la persona trabajadora temporalmente y por el tiempo imprescindible para su atención funciones de categoría inferior, aunque la persona trabajadora mantendrá la remuneración correspondiente a su categoría contractual.

- d) La persona trabajadora 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 médico aeronáutico, etc.).

- e) Mientras se encuentre fuera de servicio, la persona trabajadora 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) La persona trabajadora solo podrá utilizar para fines privados los objetos que la Empresa le confie 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. En tal caso, la persona trabajadora deberá cesar inmediatamente cualquier uso privado del objeto.

- g) La persona trabajadora deberá informar a la Empresa de cualquier cambio en sus datos personales y en su dirección. Deberá hacerlo inmediatamente, sin necesidad de que la Empresa se 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, la persona trabajadora deberá devolver, sin necesidad de que la Empresa se lo solicite, todos los artículos que le hayan sido entregados. La Empresa es la única propietaria de estos objetos. La persona trabajadora no tiene derecho alguno de conservar dichos objetos.

En el momento de la finalización de la relación laboral, la persona trabajadora deberá eliminar inmediatamente cualquier dato que pertenezca a la Empresa (es decir, documentos de formación, manuales, comunicaciones y correos electrónicos) y que conserve en el PC privado o en un soporte de almacenamiento digital de la persona trabajadora.

- i) La persona trabajadora deberá estar localizable para la Empresa por cualquier medio de comunicación electrónica (correo electrónico y teléfono móvil, entre otros). Para ello, la persona trabajadora deberá mantener acceso a Internet, en su casa o de forma remota. El acceso a internet debe incluir la opción técnica para poder abrir y ver documentos en los formatos estándar. Todos los costes correspondientes están cubiertos por el salario base.

- j) La persona trabajadora estará 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, la persona trabajadora 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) La persona trabajadora deberá cumplir todas las disposiciones legales del lugar de trabajo correspondiente, en particular las disposiciones aduaneras y financieras.

- m) La persona trabajadora 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.





n) El hecho de transmitir información confidencial y/o secretos comerciales a terceros dará derecho a la Empresa a despedir disciplinariamente a la persona trabajadora por conducta desleal, de acuerdo con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

### **11. Viaje de servicio, vuelo en situación (“proceeding”) y operaciones de vuelo**

a) Las personas trabajadoras 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 Trabajador viaje a más de 25 km del límite de la base en el transcurso de un viaje de servicio.

b) El viaje de servicio comienza

- 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 calzós” (“block-off”) en la base.

c) El viaje de servicio finaliza

- 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 base.
- En servicio de vuelo como miembro activo de la tripulación, a la “hora de calzós” (“final block-on”) en la base antes de un período de descanso en la 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 2ª 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 transportín (“jump seat”) sólo será posible con el consentimiento de la persona trabajadora.

f) Si no 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) La persona trabajadora recibirá una dieta diaria, calculada por día, para compensar los gastos personales adicionales asociados con los viajes de servicio. El importe de la dieta diaria es el siguiente:

- Viaje de servicio internacional sin pernoctación: 66,11€ por día
- Viaje de servicio nacional sin pernoctación: 36,06€ por día
- Viaje de servicio internacional seguido de pernoctación: 91,35€ por día
- Viaje de servicio nacional seguido de pernoctación: 53,34€ por día

Hasta el 31.12.2025 se aplica lo siguiente: si por aplicación de los gastos de viaje citados, en un mes la cantidad adeudada a la persona trabajadora es inferior a 500 euros en el caso de Sobrecargos y a 400 euros en el caso de auxiliares de vuelo, Eurowings abonará la cantidad total de 500 euros para Sobrecargos o de 400 euros para auxiliares de vuelo, en lugar de la inferior cantidad adeudada.

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) Si un tripulante comunica a “Duty Plan Administration” con al menos 4 días naturales de antelación a una estancia prevista en un hotel que se abstiene de realizarla, se le abonarán 35 € por noche perdida (en caso de estancia diurna – por día).

k) Las normas relativas al alojamiento en hoteles se especifican en un acuerdo de empresa.

### **12. Vacaciones anuales, permisos y excedencias**

La persona trabajadora tiene derecho a un mínimo de 30 días naturales de vacaciones al año, sobre la base de una semana de 7 días. Una vez la persona trabajadora haya completado 5 años de servicio en la Empresa, el derecho a vacaciones de la persona trabajadora se incrementará a 35 días naturales por año. Una vez la persona trabajadora haya completado 25 años de servicio, su derecho a vacaciones se incrementará a 42 días naturales por año.



- a) El año de vacaciones equivale al año natural.
- b) Las vacaciones ofrecidas por la Empresa deberán 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 y el anexo 30.3.6. Si no se disfrutan la totalidad de los días, los días de vacaciones restantes de un derecho a vacaciones superior a 30 días anuales se reducirán automáticamente hasta en 5 días de vacaciones.
- c) El Anexo 30.3. contiene la regulación detallada sobre cómo se consumen y se asignan las vacaciones.

**12.1 Vacaciones anuales**

**12.2 Permisos retribuidos**

La persona trabajadora tendrá derecho a permisos retribuidos de conformidad con lo dispuesto en la legislación española.

La persona trabajadora 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, la persona trabajadora deberá notificar a la Empresa inmediatamente. En función del motivo, el permiso retribuido deberá disfrutarse en fechas cercanas al hecho causante. La acumulación de los días de permiso sólo será posible previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora. 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**

La persona trabajadora tendrá derecho a excedencias no retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación española y el Anexo 30.4.

**13. Baja médica**

- a) En caso de ausencias por enfermedad o accidente se aplicará la normativa legal correspondiente.
- b) La persona trabajadora deberá informar inmediatamente a la Empresa de la ausencia (es decir, el mismo día en que se produce la ausencia) por teléfono o por escrito. En caso de que la persona trabajadora incumpla esta obligación, perderá el derecho al pago del complemento voluntario regulado en este artículo por la duración del retraso.
- c) En caso de baja por enfermedad de hasta tres días de duración, generalmente no será necesario que la persona trabajadora entregue un justificante médico. No obstante, la Empresa podrá solicitar el justificante médico desde el primer día.

En caso de baja por enfermedad de duración superior a tres días, a partir del cuarto día de baja la persona trabajadora deberá entregar 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, y el parte médico de alta dentro de las 24 horas siguientes a su expedición, salvo que dichos partes sean remitidos automáticamente por los servicios médicos oficiales.

- d) En caso de ausencia como consecuencia de una enfermedad o un accidente, la persona trabajadora mantendrá su derecho al pago (salario base bruto) de acuerdo con las siguientes previsiones:

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:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/132/1201906



- 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 g) a los que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 regulan en el Anexo 30.7.

#### 15. Empleo secundario y Cláusula de Competencia

a) La persona trabajadora 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 que haya 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) La excedencia voluntaria regulada en el Anexo 30.4.7 quedará excluida de la cláusula de competencia desleal precedente.

##### 15.1 Prohibición de competencia desleal.

##### 15.2 Empleo secundario.

a) El empleo secundario deberá 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 a la persona trabajadora dentro del ámbito de la obligación de servicio acordada. La persona trabajadora será 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 no requerirá el consentimiento de la Empresa, a menos que perjudique el desempeño del servicio en Eurowings. Toda actividad realizada para un competidor constituye una excepción a lo anterior. En el sentido de la cláusula de competencia, dicha actividad para la competencia está prohibida durante una excedencia no retribuida, excepto en el caso de la excedencia voluntaria regulada en el Anexo 30.4.7.

##### 15.3 Comisiones

La persona trabajadora 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 formación continua (“further training”)

a) La persona trabajadora 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 de la persona trabajadora (incluso fuera de España); así como realizar y superar con éxito los exámenes necesarios para ampliar o complementar el ámbito de actividad de la persona



trabajadora de acuerdo con las disposiciones legales u oficiales.

b) Los costes de las acciones de formación 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 ajustarán a los requisitos operativos. La Empresa asignará las tareas de tal manera que el tiempo de trabajo, el número de vuelos nocturnos y los tiempos que haya que pasar fuera de la base, se distribuyan entre las personas trabajadoras elegibles de la forma más equitativa que sea operativamente posible. 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 los patrones de sueño/trabajo establecidos.

d) Limitación de noches fuera de la base: a fin de asegurar programaciones equilibradas, se limitan las noches fuera de la base a 12 noches por mes. No habrá limitación de noches fuera de la base durante la formación, excepto para las personas trabajadoras que se reincorporen tras una baja de maternidad y paternidad. Serán posibles más noches con consentimiento de la persona trabajadora (por ejemplo, solicitando pasar la noche).

e) La Empresa elaborará las listas de turnos de servicio (en adelante, “duty roster” o programación) mensualmente, las cuales serán publicadas como tarde 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 revisión médica aeronáutica (“MEDICAL OFF”) solicitados y concedidos, y las vacaciones y permisos retribuidos otorgados), que se publicará hasta el día 12 del mes anterior.

a) El número máximo de días consecutivos programados de servicio será 7. Cualquier día en ese período que no cumpla con los requisitos de días de descanso de acuerdo con el punto 22.1 a), no se contará como un día de descanso y contará para el bloque de servicio. El séptimo día solo podrá utilizarse para el posicionamiento. Después de un bloque de servicio se programarán los siguientes días libres mínimos (“OFF days”):

- Bloque de 7 días de servicio -> 4 días de descanso
- Bloque de 6 días de servicio -> 3 días de descanso
- Bloque de 5 días de servicio -> 2 días de descanso

b) Se programarán un máximo de 2 descansos inferiores a 12 horas dentro de un bloque de días de servicio (días de servicio entre días libres).

f) El número máximo de sectores programados en cada período de días consecutivos de servicio de vuelo será 20.

- En caso de irregularidades, la persona trabajadora deberá cubrir el sector adicional que sea necesario para llegar al destino final programado.
- Para la activación desde imaginaria, 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.

g) La persona trabajadora tiene la posibilidad de solicitar dos permutas dentro del mes en cuestión. Estas permutas deben solicitarse con más de 72 horas de antelación respecto del horario de servicio, por correo electrónico a través de “Duty Plan Administration”. La permuta que haya sido concedida no puede ser cambiada nuevamente por la persona trabajadora.

h) El día natural previo a un día de vacaciones, un permiso retribuido o un día libre vacacional (U-OFF), el servicio programado finalizará como tarde a las 6.00 pm, hora local, en la base. El día natural posterior a un día de vacaciones, permiso retribuido o día libre vacacional (U-OFF), el servicio programado comenzará como pronto a las 8.00 am, hora local, en la 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 imaginaria / servicio franco sólo será posible en días previos y posteriores a un día de vacaciones, permiso retribuido o día libre vacacional (U-OFF), en los horarios antes mencionados. Un día libre vacacional (U-OFF) es un día libre (“OFF day”) que se programa automáticamente antes y después de cada período de vacaciones que dure más de 7 días consecutivos.

i) El día natural posterior a un bloque de 4 días libres solicitado (O\_M), un servicio programado comenzará como pronto a las 8.00 am, hora local, en la 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.





j) Intencionadamente en blanco

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 tendrá 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 las horas de vuelo programadas difirieran sustancialmente de las actualmente voladas, a solicitud del órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas podrá llevarse a cabo un periodo de consultas.

m) El Anexo 30.6 regula los detalles sobre la notificación de las preferencias de la persona trabajadora en cuanto al duty roster.

n) Se entiende por vuelo nocturno un período de servicio de vuelo con check-in (firma) antes de las 24.00 horas y check-out (finalización) después de las 04.00 horas (no aplicable a la actividad partida o “split duty” en el sentido definido en las normas de limitación de tiempo de vuelo, o “FTL”, de la Agencia Europea de Seguridad Aérea o EASA por sus siglas en inglés).

Limitaciones de vuelos nocturnos:

i. El número de servicios nocturnos reales queda limitado 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), multiplicarlo por 1,2 y redondearlo al siguiente número par completo.

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

iii. Máximo 2 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 será antes de 12.00 hora local.

v. Después de 2 servicios nocturnos programados con un período de descanso inferior a 24 horas entre cada servicio, se programarán dos días libres (“days OFF”).

o) Se concederá un día de educación a distancia por ordenador (“CBT day”) por año natural y se indicará en el duty roster. A este día se le asignan 8 horas adicionales de servicio que no se pueden combinar con ningún otro servicio en el mismo día.

## 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 por acuerdo entre empresa y trabajador.

b) Los siguientes cambios no requerirán el consentimiento de la persona trabajadora:

- 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.
- Cualquier cambio de funciones fuera de la base en la medida en que el tiempo fuera de servicio en la base no se reduzca.
- Cualquier cambio de un periodo máximo de 3 días consecutivos de servicio en un mes (pero sólo una vez por trimestre), si se asegura que ninguna persona trabajadora en un bloque de imaginarias está disponible para la función requerida en la correspondiente base.
- 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 de imaginaria (“standby”) o franco (“reserve”), la regla prevista en el apartado b) se aplicará a las activaciones desde dicho servicio de imaginaria o franco. A estos efectos será decisivo el servicio originariamente programado con la publicación del duty roster.

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.





### 18.1. Conversión de días libres (“OFF days”)

1) Consentimiento para la reducción de los límites de días libres previstos en el Convenio antes de la publicación del plan.

- a. Antes de programar, la persona trabajadora puede preguntar si hay voluntad de reducir los límites de días libres previstos en el Convenio en 2 días por mes para cada mes.
- b. Esta reducción afectará automáticamente a todos los demás límites de días libres previstos en el Convenio.
- c. Si la persona trabajadora ha accedido a este procedimiento para un mes, no podrá revocar este consentimiento.
- d. Si la persona trabajadora ha accedido a este procedimiento para un mes, la persona trabajadora podrá reducir el número de días libres a programar en 2 por debajo del límite de Convenio del mes respectivo. Se podrán asignar tantos servicios de imaginaria (“standby”) adicionales, como días libres se hayan reducido por debajo del límite del Convenio del mes respectivo. Estos servicios de imaginaria no computarán a los efectos del límite máximo de servicios de imaginaria.
- e. Cada día que esté por debajo del límite previsto en el Convenio para el respectivo mes en que el plan se publique de esta forma, se remunerará con el 9% del salario base mensual bruto a tiempo completo, según la tabla del Convenio, sin complementos.
- f. También para los meses de julio y agosto se puede ofrecer a las personas trabajadoras la reducción de días libres. Si la persona trabajadora está de acuerdo, los días de descanso también se pueden convertir en servicios de imaginaria en el plan publicado.
- g. Los días O\_TZ (días libres que pueden solicitarse cuando se trabaja a tiempo parcial) no se pueden devolver de acuerdo con esta regla.
- h. En el caso de las personas trabajadoras a tiempo parcial se utiliza el salario base correspondiente a tiempo completo para el cálculo de todas las sumas a tanto alzado.

2) “Compra” de días libres.

- a. Un día de descanso que, en base al ofrecimiento de la persona trabajadora, se haya transformado en día de servicio en el roster publicado, y se abandone con el consentimiento de la persona trabajadora sin reprogramación, se remunerará por evento con el 9% del salario base mensual bruto a tiempo completo, según la tabla del Convenio, sin complementos.
- b. Para los días libres transformados en día de servicio cuyo uso oficial comience después de las 4:00 p.m., hora local, en la base, o termine antes de las 8:00 a.m., hora local, en la home base, solo se aplicará la mitad de la tarifa fija.
- c. En caso de que un día libre planificado se viera afectado en más de una hora por un retraso operativo, también se aplicará la mitad de la tarifa fija. Si el servicio finaliza después de las 08:00 a.m., hora local, en la base, se aplicará el precio total de la tarifa fija. No será necesario volver a conceder el día de descanso.
- d. Una devolución reduce el derecho a días libres según el Convenio por año, trimestre, mes y día libre individual en 1 (uno) cada uno. Las regulaciones de la EASA no se verán afectadas por esto.
- e. Siguiendo este procedimiento se podrán comprar un máximo de 2 días por mes.
- f. Los días O\_TZ (días libres que pueden solicitarse cuando se trabaja a tiempo parcial) no se pueden devolver de acuerdo con esta regla.
- g. El pago sólo podrá efectuarse por días para los que la compra de días efectivamente haya tenido lugar. Si posteriormente se impugnan partes del consentimiento individual por parte de la persona trabajadora (p. ej., otorgamiento posterior o ajuste del límite), se deberá reembolsar la suma global de la compra.

3) Aplazamiento de los días libres solicitados (y aprobados) (días “O\_M”)

- a. Si se aplaza un día libre solicitado de acuerdo con el roster publicado de acuerdo con la oferta de la empresa y con el consentimiento de la persona trabajadora, este será remunerado con el 4,5% del salario base mensual bruto a tiempo completo, según la tabla del Convenio, sin complementos.
- b. Si el día O\_M afectado se encuentra en el período del 1 al 20 del respectivo mes: otorgamiento posterior dentro del mismo mes.
- ic. Si el día O\_M afectado se encuentra en el período del 21 al final del respectivo mes: otorgamiento posterior dentro del mismo mes o del siguiente.

Cualquier otro aplazamiento de días de descanso o un aplazamiento a petición de la persona trabajadora queda sin remuneración.

4) General.

- a. Decisivo para la fecha de vencimiento de la suma fija es si hay un evento en el sentido de estos párrafos después de la finalización del servicio. El consentimiento de la persona trabajadora por sí solo no determina el pago.
- b. Las sumas fijas en virtud de este Convenio pueden aplicarse durante uno o más días al mes, pero solo una vez por día natural.



#### 18.1.1 Proceso de compra/aplazamiento de días libres.

a) Se llega a un acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa (“Crew contact”) sobre el aplazamiento de un día O\_M o la eliminación del día libre sin reemplazo. A continuación, “Crew contact” envía un formulario/confirmación por correo electrónico (contenido: día, ya sea aplazamiento o compra, ya sea la mitad o la remuneración completa). Además, se establecen marcadores. El miembro de la tripulación verifica si los marcadores se han colocado correctamente y devuelve el formulario.

b) En caso de discrepancias sobre si existe un hecho relevante para el pago, se deben iniciar consultas con los representantes sindicales y se debe buscar una solución amistosa.

#### 19. Imaginaria (“standby”)

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

b) El servicio de imaginaria estará remunerado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 24.5 de este Convenio Colectivo.

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

d) Los servicios de imaginaria se repartirán lo más uniformemente posible entre todas las personas trabajadoras 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 de imaginaria.

f) El servicio de imaginaria finaliza con el inicio del servicio activado desde imaginaria (por ej. Check-in).

g) El inicio del servicio activado desde imaginaria deberá estar comprendido dentro del período de imaginaria.

h) Si un servicio activado desde imaginaria 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 de imaginaria, las personas trabajadoras deberán estar listos 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 servicio de imaginaria:

a. S1: El período de descanso posterior a la activación del servicio desde imaginaria deberá comenzar en la base si no está seguido por otro servicio de imaginaria o servicio franco (podrá comenzar fuera de la base, si se programa S1 fuera de la base).

b. S3: El período de descanso después de 3 días de servicio tras la activación desde imaginaria deberá comenzar en la base (podrá comenzar fuera de la base, si se programa S3 fuera de la base).

c. S5: El período de descanso después de 5 días de servicio tras la activación desde imaginaria deberá comenzar en la base (podrá comenzar fuera de la base, si se programa S5 fuera de la base).

El número total de imaginarias S1/S3/S5 estará limitado de conformidad con lo dispuesto en el apartado l) siguiente.

Además, para los bloques de S1 y los servicios de imaginaria S3 y S5 se aplicarán los siguientes límites mensuales: los días afectados por imaginarias planificados en un mes (S1=1, S3=3, S5=5) no pueden sumar un número mayor a 10.

Ejemplo: S1, S3, S3 = 1 + 3 + 3 = 7 Son posibles tres S1 más

S1, S3, S5 = 1 + 3 + 5 = 9 Es posible un S1 más

S5, S5 = 5 + 5 = 10 No son posibles más imaginarias

k) El período de tiempo desde el inicio del servicio de imaginaria hasta el final (check-out) de un servicio de vuelo programado desde aquel, 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 las personas trabajadoras con base en estaciones con más de cuatro aeronaves, se les asignará un máximo de 60 servicios de imaginaria por año natural. En el caso de las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa durante el transcurso del año, este límite se calculará proporcionalmente con respecto al primer día del mes. A estos efectos resulta decisivo el total de servicios de imaginaria programados y servicios que pasan de servicio a imaginaria. Las imaginarias de formación no se verán afectadas por ello.

m) El límite mencionado en el apartado l) no se aplicará a las personas trabajadoras cuya 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.

n) En un día con un servicio de vuelo programado o un vuelo en situación (“dead-head transport”), a las personas trabajadoras cuya base esté en una estación con menos de cinco aeronaves no se les podrá asignar un servicio de imaginaria inmediatamente antes de ese servicio.

o) En el último trimestre del año, a las personas trabajadoras con base en las estaciones mencionadas en el apartado l) se les programará un máximo de 15 servicios de imaginaria por Trabajador en total.

p) Durante el servicio de imaginaria, las personas trabajadoras deberán estar localizables por teléfono. Los eventuales gastos del mantenimiento de una línea telefónica/teléfono móvil disponibles serán asumidos por la persona trabajadora y quedan compensados con el sueldo base. A solicitud de la persona trabajadora, éste será compensado por gastos adicionales asociados a llamadas necesarias con la Empresa relacionadas con el servicio y realizadas durante un período de servicio en el extranjero (gastos de roaming, por ejemplo).

q) Se permite la activación desde los servicios de imaginaria, con una antelación mínima de 72 horas, para acciones de instrucción y formación que concluyan con un examen o una evaluación del desempeño individual de la persona trabajadora.

r) Regulación de la activación desde imaginaria para vuelos nocturnos

i. Vuelo nocturno individual: la firma al día siguiente no podrá ser antes de las 12:00, hora local.

a. ii. Dos vuelos nocturnos seguidos: descanso mínimo posterior de 48 horas.

b. iii. Máximo dos vuelos nocturnos seguidos.

## 20. Día franco de servicio (“reserve”)

a) Se entiende por “día franco” el período de tiempo establecido, en el cual la persona trabajadora 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), deberán tenerse en cuenta aquí.

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

c) En un día franco no seguido de una imaginaria o un día franco, el servicio programado finalizará como tarde a las 00.00 am, hora local, en la base.

d) Si un servicio desde un día franco 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) En el periodo de marzo a octubre, un día franco es un servicio en el cual la Empresa podrá consignar una entrada en el duty roster antes de las 6.00 pm, hora local, del día anterior (hora local en la base), con el fin de que la persona trabajadora realice un servicio al día siguiente o tenga un día libre (“OFF day”).

f) En el período de noviembre a febrero, un día franco es un servicio en el que la Empresa podrá consignar una entrada en el duty roster 72 horas antes del inicio de un día franco (hora local en la base), con el fin de que la persona trabajadora realice un servicio al día siguiente o tenga un día libre (“OFF day”).

g) La entrada de un día libre (“day OFF”) desde un día franco no computará a los efectos del número máximo de días libres regulado en el artículo 22.1, letras c) y d).

h) No se podrá convertir el día franco en imaginaria.

i) La persona trabajadora está obligado a comprobar las notificaciones en el “Flybase” entre las 18:00 y las 24:00 horas del día antes del día franco. Si esto no fuera técnicamente posible, deberá ponerse en contacto con Control de Tripulaciones dentro de ese horario.



Si no se hubiera establecido contacto entre la persona trabajadora y la Empresa antes de las 24.00 horas, hora local, del día natural anterior al día franco, el servicio franco se convertirá automáticamente en servicio de imaginaria, el cual:

- comenzará después del tiempo de descanso del servicio anterior, pero como pronto a las 4.00 am, hora local, del día franco de servicio, y
- durará 12 horas.

## 21. Tiempos de Vuelo, Servicio y Descanso

La regulación de la Empresa relativa a los tiempos de vuelo, servicio y descanso cumplirá 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”)

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 contiene para la persona trabajadora exigencias relacionadas con el servicio, ni con el servicio de imaginaria 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 pernoctaciones en el lugar en cuestión. Una pernoctación en el lugar en cuestión corresponde a un período de ocho horas comprendido entre las 10.00 pm, hora local, y las 8.00 am, hora local.

b) El número mínimo de días libres regulado en los apartados c) y d) se concederá en la base.

b) La persona trabajadora tendrá derecho a 121 días libres por cada año natural.

c) Los días libres se distribuirán de la siguiente manera:

### 22.1 Derechos y asignación

Periodo de tiempo	ENERO-MARZO	ABRIL-JUNIO	JULIO-SEPT.	OCT.-DIC.
Número mínimo de días libres por mes en la base	10 (Febrero: 9)	9	9	10 (Octubre: 9)
Número mínimo de días libres por período de tiempo	32	29	27	30

e) Adicionalmente se concederá un “Día Médico” (“Medical-OFF”) para completar los reconocimientos médicos aeronáuticos prescritos oficialmente (a partir de los 60 años, dos días). Este día será comunicado por la persona trabajadora, junto con la solicitud mensual de días libres.

d) Para los meses en que la persona trabajadora haya solicitado un bloque de 4 días libres: después de un bloque de 7 días de servicio consecutivos, tendrá que programarse un mínimo de 4 días libres consecutivos. Para los meses en que la persona trabajadora haya solicitado uno o dos bloques de 2 días libres: después de un bloque de 6 o más días de servicio consecutivos, tendrá que programarse un mínimo de 3 días libres consecutivos.

e) Si se programa más de un día libre individual (“single day off”) por mes por Trabajador en el momento de la publicación del duty roster, los días libres individuales que excedan de uno 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 como día libre individual (“single day off”) para el mes natural:

- Días libres individuales (“single days off”) que, de no estar programados, no harían que la suma de días libres quedara por debajo del número mínimo de días libres por mes previsto en el artículo 22.1.c). \*
- \* Ejemplo 1: en abril (mínimo 9 días libres) se programan 12 días libres; de ellos, 2 son días libres individuales – ninguno de los días libres individuales se computa.
- \* Ejemplo 2: en abril (mínimo 9 días libres) se programan 10 días libres; de ellos, 2 son días libres individuales – uno de los dos días libres individuales se computa.
- \* Ejemplo 3: en abril (mínimo 9 días libres) se programan 9 días libres; de ellos, 2 son días libres individuales – ambos días libres individuales se computan.





- Días libres individuales (“single days off”) que limitan directamente con días sin una obligación relacionada con el servicio
- Días libres individuales (“single days off”) solicitados
- Días libres adicionales según el apartado e).

Será posible desviarse de lo dispuesto en este apartado g) por acuerdo con las personas trabajadoras.

f) El tiempo durante el cual la persona trabajadora 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 correspondiente, a razón de 0,27 días por cada día de duración de la incapacidad, vacaciones o permiso. 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 de días libres que se le reducirán a la persona trabajadora es 4.

Si, una vez deducidos los días de ausencia, quedaran 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.

g) Si la persona trabajadora 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.

h) Sólo podrán modificarse los días libres asignados en el duty roster por acuerdo con la persona trabajadora, con excepción de lo previsto en el apartado l).

i) La persona trabajadora deberá finalizar el servicio de vuelo que haya iniciado aunque, debido a irregularidades en el vuelo, aquel se extiende a un día libre de la persona trabajadora 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 reglas establecidas en el artículo 18.1.

## 22.2 Solicitud de días libres

a) La persona trabajadora tendrá derecho bien a dos días libres consecutivos por mes natural (“Solicitud de 2 días”), o bien a 4 días libres consecutivos por mes natural de una vez (“Solicitud de 4 días”) – “Solicitud Mensual”.

Solicitud principal: la persona trabajadora podrá solicitar de 1 a 4 días libres consecutivos al mes en uno de los siguientes esquemas: 1+0, 2+0, 3+0, 4+0, 1+1, 2+1, 3+1, 2+2 en fechas específicas como “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.

c) La correspondiente solicitud de la persona trabajadora 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 base 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 (excepto vacaciones) afectara a más del 15% de las personas trabajadoras de una categoría laboral, las solicitudes que superen ese porcentaje podrán ser denegadas por la Empresa. La denegación deberá producirse en orden inverso a la antigüedad en la empresa, es decir, las solicitudes de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora diera lugar a un aumento obligatorio en los días libres por encima del mínimo mensual.

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

f) Deberán notificarse a la persona trabajadora las solicitudes denegadas a más tardar el día 12 del mes anterior al mes afectado. Previa solicitud, el órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas podrá inspeccionar aquellos documentos/datos necesarios para comprobar que se cumple la cuota del 15%.



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 contarán como una solicitud de días libres, si se computarán como parte de los días libres de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 22.1, apartado d). La persona trabajadora podrá rechazar la programación del día libre por vacaciones como muy tarde tres meses antes del mes de planificación.

h) El número de días libres que la persona trabajadora podrá solicitar se reducirá en un día por cada siete días completos de vacaciones o permisos 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, la persona trabajadora podrá presentar una “solicitud de 2 días libres” o una “solicitud de 4 días libres”, como muy pronto seis meses antes del periodo deseado (“solicitud a largo plazo”). Esta solicitud podrá incluir hasta tres periodos alternativos libres y se presentará exclusivamente mediante el formulario facilitado por la empresa. La solicitud deberá cumplir lo dispuesto en el apartado c). Dentro de un plazo máximo de 14 días tras la presentación de la solicitud, se comunicará a la persona trabajadora 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 periodos libres solicitados mediante solicitudes a largo plazo deberán transcurrir, como mínimo, 14 días naturales.

k) Será posible apartarse de lo señalado en 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”.

Si en diciembre la persona trabajadora no ha realizado su solicitud principal ni en Navidad ni en Nochevieja, puede especificar su preferencia por cualquiera de los dos como libre a través de una solicitud secundaria (2 días).

Más allá de la cuota del 15% prevista en el punto 22.2 d), a cada tripulante se le otorgará al menos una de las dos opciones, si así lo ha solicitado, y si al menos un trabajador del mismo grupo funcional tiene libre en ambos eventos.

- 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. Intencionadamente en blanco

### 24. Salario

a) La persona trabajadora percibirá un salario mensual bruto continuo que estará compuesto por los siguientes conceptos:

- Salario base (el salario base se abonará en 12 pagas mensuales ordinarias, que incluyen la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias)
- Remuneración variable por tiempo de servicio relevante para el pago
- Comisiones por venta a bordo
- Otros complementos (cuando así se disponga en el presente Convenio Colectivo 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 relevante para el pago y otros componentes salariales variables se abonarán con carácter retroactivo, junto con los componentes salariales fijos del mes siguiente.





## 24.1 Disposiciones generales

### 24.2 Clasificación

a) Categorías:

- C: Sobrecargo
- D: Auxiliar de Vuelo

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

b) 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 la persona trabajadora haya completado en el marco de una relación laboral con la Empresa. Las excepciones a esta regla se regulan en el apartado "Reconocimiento de Experiencia Previa".

c) Si un Auxiliar de vuelo es ascendido a Sobrecargo, se le clasificará en el primer nivel salarial de "Sobrecargo". La fecha de la subida comenzará en el momento del ascenso.

d) La persona trabajadora 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, la persona trabajadora permanecerá en ese nivel salarial.

e) 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.

f) Cuando la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.

g) A los efectos del presente convenio, se considerará como fecha de incorporación de la persona trabajadora a la empresa la fecha de inicio del contrato de trabajo vigente.

### 24.3 Reconocimiento de Experiencia Previa para Sobrecargos que entran en la empresa directamente con ese cargo

Los Sobrecargos que ya tengan experiencia previa como Sobrecargo en el momento de incorporarse a la empresa directamente como Sobrecargos, serán clasificados en función de su experiencia previa como Sobrecargo según la siguiente tabla:

Años de experiencia profesional como Sobrecargo	Año de la categoría
Hasta 2 años completados	1
Más de 2 años completados, y hasta 3 años	2
Más de 3 años completados, y hasta 4 años	3
Más de 4 años completados, y hasta 5 años	4
Más de 5 años completados, y hasta 6 años	5
Más de 6 años completados, y hasta 7 años	6
Más de 7 años completados, y hasta 8 años	7
Más de 8 años completados, y hasta 9 años	8
Más de 9 años completados	9

### 24.4 Salario base

Los miembros del personal de a bordo percibirán un salario base mensual por el importe establecido en las tablas salariales. Este salario base mensual incluye la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias previstas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 24.5. Remuneración del tiempo de servicio relevante para el pago

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 valor límite de activación 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 en cuestión.

##### 24.5.1 Cómputo

##### 24.5.2 Período de Servicio de Vuelo

a) Período de Servicio de Vuelo (FDP) según el Reglamento (UE) nº 965/2012 de la Comisión relativo a las operaciones aéreas y las decisiones de EASA concordantes (Medios Aceptables de Cumplimiento o “AMC”, Material Guía o “GM” y especificaciones de certificación o “CS” FTL.1), denominadas como normativa EASA-OPS, en su versión vigente en cada momento;

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

- el FDP finaliza con el final del FDP programado en el momento de la firma;
- 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 o incapacidad para trabajar notificada con antelación (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 la persona trabajadora hubiera tenido que cumplir según la programación, de no haber estado incapacitado para prestar servicio, en el sentido del principio de ausencia.

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 Período de Servicio de Vuelo (FDP) 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.

##### 24.5.3 Tiempo de servicio adicional

a) Cualquier Tiempo de Servicio según el Reglamento (UE) nº 965/2012 de la Comisión relativo a las operaciones aéreas y las decisiones de EASA concordantes (AMC, GM y CS FTL.1), denominadas como normativa EASA-OPS, en su versión vigente en cada momento, que no se haya incluido en el FDP.

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

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

#### 24.6. Retribuciones adicionales

Todos las personas trabajadoras incluidos en los grupos C y D percibirán un pago fijo de 800 euros brutos anuales (pagadero en 12 pagas), que cubre los siguientes conceptos. No se procederá a ningún reembolso adicional por dichos conceptos.



Conceptos
Limpieza regular del uniforme
Ajustes del uniforme
Roaming / Teléfono en el extranjero
Movilidad

### 24.6.1 Comisión por ventas a bordo

La comisión por ventas a bordo ascenderá a un 12% de los ingresos obtenidos, dividida a partes iguales entre los miembros de la tripulación de cabina en activo durante el vuelo en cuestión.

### 24.7 Tablas salariales

#### 24.7.1 Salario base (12 pagas)

Sobrecargo	
Categoría salarial	Salario base
1	2.150 €
2	2.175 €
3	2.200 €
4	2.225 €
5	2.250 €
6	2.275 €
7	2.300 €
8	2.325 €
9	2.350 €
10	2.375 €
11	2.400 €
12	2.425 €
13	2.450 €
14	2.475 €
15	2.500 €

Auxiliar de vuelo	
Categoría salarial	Salario base
0 *	1.260 €**
1	1.740 €
2	1.781 €
3	1.822 €
4	1.863 €
5	1.904 €
6	1.945 €
7	1.986 €
8	2.027 €
9	2.068 €





10	2.109 €
11	2.150 €
* Durante el periodo de formación, máximo 6 semanas	
** Según requisitos legales (salario mínimo interprofesional). El importe indicado corresponde a la prestación de servicio a tiempo completo.	

#### 24.7.2 Tiempo relevante para el pago

a) Tabla correspondiente al 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
Sobrecargo	0.105%	0.2%	0.32%
Auxiliar de vuelo	0.065%	0.2%	0.33%

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
Sobrecargo	0.053%	0.1%	0.16%
Auxiliar de vuelo	0.033%	0.1%	0.165%

c) Se abonará el equivalente a 49 horas de tiempo de servicio de vuelo y 21 horas de tiempo de servicio adicional, siempre que la suma del pago correspondiente a los tiempos de servicio relevantes para el pago individuales reales sea inferior. Si se presta el servicio a tiempo parcial, este pago se realizará en proporción a la obligación de prestación del servicio.

#### 24.8. Pago único para 2022

Todos las personas trabajadoras que a 31.12.2022 tenían su base en España, han recibido un pago único por valor de 1/12 de una mensualidad de salario base (calculada en función del salario base de diciembre de 2022 y en proporción a la obligación promedio de servicio durante 2022) por cada mes de empleo en Eurowings Europe GmbH durante el periodo comprendido entre el 01.01.2022 y el 31.12.2022. Si la persona trabajadora ingresó en la empresa en 2022 entre los días 1 y 15 de un determinado mes, ese mes natural se ha computado para el cálculo del pago; de lo contrario no se ha computado.

#### 24.9. Pago "Early Check-in".

##### 1. Incentivo "Off Base Early Night Stop Check-In"

- Cada Tripulante recibirá 30 euros por "early check-in" durante una escala por un check-in entre las 24:00 horas, hora local, y las 05:00 horas, hora local.
- El incentivo sólo se abonará en caso de que el evento efectivamente se produzca.

#### 25. Medidas disciplinarias

El Anexo 30.5 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.
- Si alguno de los términos de este Convenio Colectivo resultara inaplicable por ley o deviniera nulo de otra forma, no afectaría a los restantes términos, que continuarán afectando a las partes.



## 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 las personas trabajadoras.

- 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) La Comisión dispondrá de la documentación e información necesarias para realizar un seguimiento e interpretación efectivos del Convenio Colectivo.
- f) Las partes, en cumplimiento del artículo 85.3 e) del Estatuto de 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 STAVLA el derecho a contar con cuatro (4) delegados, cuya designación se realizará entre los miembros de la Sección Sindical de STAVLA.

EUROWINGS también reconoce a los delegados de la Sección Sindical de STAVLA los derechos y garantías recogidas en los artículos 64, 65 y 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).

STAVLA 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 de la Sección Sindical de STAVLA tendrá derecho a hasta 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 tripulantes de cabina de la Empresa.

### **30. Anexos**

#### **30.1. 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”).

#### **30.2. Alojamiento en hoteles**

Intencionadamente en blanco

#### **30.3. Vacaciones anuales**

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.

##### **30.3.1 Principios generales del disfrute de vacaciones**

##### **30.3.2 Procedimiento de Solicitud y Asignación**

Eurowings Europe deberá diseñar el proceso de solicitud y asignación de manera que las personas trabajadoras 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 tripulaciones, el control de tripulaciones o una plataforma electrónica.

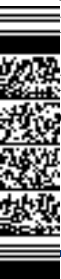
##### **30.3.3 Principios relativos al calendario de vacaciones**

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

##### **30.3.4 Vacaciones de trabajadores a tiempo parcial**

Las personas trabajadoras a tiempo parcial recibirán el mismo tratamiento que las personas trabajadoras a tiempo completo por parte de Eurowings Europe en el proceso de solicitud y asignación.

El derecho a días de vacaciones de las personas trabajadoras a tiempo parcial es el mismo que el de las personas trabajadoras a tiempo completo.



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

### **30.3.5 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.

Las personas trabajadoras 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 reciban las solicitudes, en base al principio de que “el que llega primero tiene prioridad”.

No se permite que las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras no tienen derecho a un puesto en particular.

### **30.3.6 Solicitud y disfrute de vacaciones por parte de la persona trabajadora**

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

En principio, la persona trabajadora deberá consumir sus vacaciones en el año natural en el que se generen. Esta limitación de vacaciones se considera conforme 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 la persona trabajadora 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 marzo 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 30.3.8. siguiente) se efectuará de acuerdo con las disposiciones recogidas en el apartado 30.3.7, siempre que el presente Convenio no contenga una regulación diferente.

### **30.3.7 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 2023 se establece el siguiente orden:
  - i. A
  - ii. B
  - iii. C
- c) Para los siguientes años, la asignación se realizará de acuerdo con el principio de rotación (BCA en 2024, CAB en 2025, etc.).
- d) El ranking de las personas trabajadoras dentro de los grupos de asignación se realizará en función de la antigüedad en la fecha de la asignación. Las personas trabajadoras con una antigüedad alta (número de antigüedad bajo) tendrán prioridad sobre las personas trabajadoras con una antigüedad baja (número de antigüedad alto) 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, la persona trabajadora 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 30.3.7. se realizará mediante la presentación de un certificado de nacimiento, que en principio deberá remitirse al Departamento de Personal.

Si no se presentaran pruebas en la forma o en el tiempo debidos, para la asignación de vacaciones la persona trabajadora será incluido en la categoría “Todos los demás Trabajadores”, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 30.3.7. iii. anterior.

La persona trabajadora deberá, además, notificar de inmediato a la Empresa la pérdida de su tratamiento privilegiado.

### **30.3.8 Procedimientos de solicitud y asignación de períodos de vacaciones**

Los períodos de vacaciones pueden solicitarse para el año siguiente en cuestión de acuerdo con 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 30º día. Los períodos U1 que puedan adjudicarse se bloquearán al cabo de 20 días (“Punto de Bloqueo 1 de U1”). Para aquellas personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras cuya solicitud U1 aún no haya concluido en ese momento, podrán solicitarlos durante otros 4 días, según el principio de que “el que llega primero tiene prioridad”.

#### **◦ 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 44º día. Los períodos U2 que puedan adjudicarse se bloquearán al cabo de 40 días (“Punto de Bloqueo 1 de U2”). Para aquellas personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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 de vacaciones U3 preferido 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 49º día. Los períodos U3 que puedan adjudicarse se bloquearán al cabo de 45 días (“Punto de Bloqueo 1 de U3”). En el caso de las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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 51º 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, las personas trabajadoras 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 53º 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, las personas trabajadoras 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.

### 30.3.9 Solicitud de vacaciones en el transcurso del año (e “intercambio de vacaciones”)

La persona trabajadora 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 identificados como disponibles en el “intercambio de vacaciones” podrán ser solicitados por la persona trabajadora 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

### 30.4. Reducción de la jornada laboral y excedencias

a) Las personas trabajadoras 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.

b) Tendrán el mismo derecho quienes deban hacerse cargo del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo (2º) grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 paritaria 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 las personas trabajadoras, 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) La persona trabajadora 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 la fecha de finalización.

Debido a la naturaleza del sector y a las características de la Empresa, las reducciones de jornadas laborales deberán respetar el siguiente requisito: deberán cumplir con el esquema FTL aprobado por Eurowings para ser un patrón legal.

#### **30.4.1 Reducción de la jornada laboral por guarda legal**

#### **30.4.2 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 su 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) La persona trabajadora 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, 23 años o 26 años, según lo legalmente previsto; por iniciativa propia de la persona trabajadora solicitante, que deberá comunicarse a la Empresa con al menos quince (15) días de antelación; o en caso de que se produzca el fallecimiento del menor o del beneficiario de este derecho.

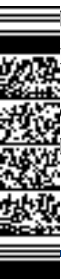
g) Dada las características especiales del servicio prestado por las personas trabajadoras, esta reducción de jornada deberá realizarse por jornadas completas, y no por horas, con arreglo a las reglas establecidas en el apartado 30.4.1 e). A los efectos de este artículo, las personas trabajadoras se 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.

#### **30.4.3 Reducción de la jornada laboral debido a violencia de género o terrorismo**

a) Las personas trabajadoras 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) Dadas las características especiales del servicio prestado por las personas trabajadoras, esta reducción de jornada deberá realizarse por jornadas completas, y no por horas, con arreglo a las reglas establecidas en el apartado 30.4.1 e).

c) A los efectos de este artículo, las personas trabajadoras 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.



#### 30.4.4 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 de la persona trabajadora en la Empresa estará garantizado sin interrupción en términos de antigüedad. La persona trabajadora deberá solicitar su reincorporación dentro del mes siguiente a aquel en el que deje 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 la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora deberá reincorporarse a su puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó la excedencia. La persona trabajadora deberá notificar por escrito a la Empresa, con la mayor antelación posible, 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, las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora incumple voluntariamente esta obligación, perderá el derecho a ser reincorporado.

#### 30.4.5 Excedencia para el cuidado de familiares

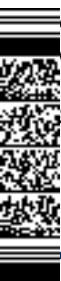
- a) Toda persona trabajadora que lo necesite y lo justifique, podrá solicitar una excedencia para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo (2º) grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que, por razones de edad, accidente 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 periodos separados.
- c) Esta excedencia constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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) La persona trabajadora 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) Tras el periodo de excedencia, y antes de la fecha programada para la reincorporación, la persona trabajadora deberá someterse a la formación y renovación de su habilitación de tipo necesarias para realizar sus tareas aeronáuticas.

En caso de incumplimiento de esta obligación, la reincorporación de la persona trabajadora se pospondrá hasta el momento en que la persona trabajadora esté cualificado para realizar sus tareas aeronáuticas, y el contrato de trabajo permanecerá suspendido.

En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, la Empresa se reserva el derecho a aplicar el régimen disciplinario.

- f) Durante el primer (1º) año de excedencia, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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, la persona trabajadora tendrá derecho a acceder a los cursos en la Academia de Aprendizaje Online.





#### 30.4.6 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, las personas trabajadoras podrán solicitar esta excedencia, que constituye un derecho individual de hombres y mujeres.
- b) No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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) La persona trabajadora 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, las personas trabajadoras deberán avisar con 90 días de antelación, antes de la fecha de finalización.
- h) Tras el período de excedencia, y antes de la fecha programada para la reincorporación, la persona trabajadora deberá someterse a la formación y renovación de su habilitación de tipo necesarias para realizar sus tareas aeronáuticas.

En caso de incumplimiento de esta obligación, la reincorporación de la persona trabajadora se pospondrá hasta el momento en que la persona trabajadora esté cualificado para realizar sus tareas aeronáuticas, y el contrato de trabajo permanecerá suspendido.

En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, la Empresa se reserva el derecho a aplicar el régimen disciplinario.

- g) Durante el período de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a acceder a los cursos en la Academia de Aprendizaje Online.

#### 30.4.7 Excedencia voluntaria

- a) La persona trabajadora 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. La persona trabajadora debe haber estado empleado por la Empresa durante al menos un año.
- b. En caso de traslado interno voluntario a una base española, la persona trabajadora deberá cumplir 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, la persona trabajadora tiene que estar en disposición de una Habilitación de Tipo A320 válida, o la Habilitación de Tipo de Eurowings que tenía la persona trabajadora en el momento de comenzar el período de excedencia voluntaria.
- e. Las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora 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) La persona trabajadora 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 60 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 60 días de antelación. En caso de que la persona trabajadora no cumpla el citado preaviso, la Empresa podrá retrasar su reincorporación proporcionalmente a los días de retraso. En todo caso, si la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras notificar su fecha de reincorporación con al menos 12 meses de antelación.

g) La reincorporación tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante de la misma categoría o similar, una vez que se hayan completado las capacitaciones y los exámenes necesarios.

#### **30.4.8 Competencia desleal**

Durante las situaciones descritas en los apartados 30.4.1 a 30.4.6, la persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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 de 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 30.5. (Medidas Disciplinarias) del Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria 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.

#### **30.5 Medidas disciplinarias**

a) El objetivo de este apartado es regular la potestad para, en su caso, sancionar el incumplimiento laboral y contractual de la persona trabajadora, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en el capítulo 30.5.3.

b) No podrán aplicarse sanciones que supongan una reducción de las vacaciones o cualquier otra reducción de los derechos de descanso de las personas trabajadoras.

##### **30.5.1 Disposiciones generales**

###### **30.5.1.1. Potestad disciplinaria**

###### **30.5.1.2. Ámbito de aplicación**

a) El presente Régimen disciplinario será de aplicación al personal incluido en el presente Convenio Colectivo, en todas y cada una de las bases que la Empresa tiene establecidas, o establezca en el futuro, dentro del territorio nacional.

b) También será de aplicación a las personas trabajadoras 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 lugar de trabajo.

###### **30.5.1.3. Requisitos formales**

1. La imposición de sanciones por faltas muy graves requerirá:

a) Apertura de un Expediente Disciplinario con nombramiento de Instructor, en el que la persona trabajadora y el órgano que represente legalmente a las personas trabajadoras en España tendrán derecho de audiencia así como a formular cuantas alegaciones correspondan, y a presentar cuantas pruebas tengan por conveniente.

b) Tramitación del Expediente Disciplinario.

c) Proposición de Resolución.

d) Resolución: el Expediente deberá resolverse en un plazo máximo de 20 días hábiles desde su apertura, mediante resolución fundada en derecho.

2. Si la persona trabajadora es representante de los trabajadores, se aplicará lo dispuesto en el apartado 1. para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves.

###### **30.5.1.4 Procedimiento**

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

2. La empresa designará al Instructor de dicho expediente, el cual elaborará el oportuno pliego de cargos por escrito, que la empresa notificará a la persona trabajadora afectado en la base de la persona trabajadora o en el domicilio español que la persona trabajadora haya

comunicado a la Empresa a efectos de notificaciones y, simultáneamente, al órgano que represente legalmente a la persona trabajadora, 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 tipificación de las faltas 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 transcurren los plazos sin presentar alegaciones el expediente seguirá su curso.

3. Con la notificación del Pliego de Cargos a la persona trabajadora y al órgano de representación legal de la persona trabajadora, en su caso, y en un plazo de 7 días hábiles, la persona trabajadora podrá presentar un Pliego de Descargos acompañado de las pruebas que considere pertinentes. Este plazo se interrumpirá si la persona trabajadora 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 y de la Dirección de la empresa.

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 necesariamente a la propuesta de resolución del Instructor. Cualquiera que sea la decisión, deberá ser notificada por escrito a la persona trabajadora implicado y al órgano de representación legal de la persona trabajadora, si procede. La persona trabajadora afectada podrá interponer cuantas acciones legales le correspondan frente a dicha decisión.

6. Los plazos de prescripción de las faltas y sanciones previstos en este capítulo se interrumpirán durante la tramitación del expediente. Se entiende como primer día, el día siguiente a la notificación a la persona trabajadora 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 el momento de entrega del Pliego de Cargos durante el tiempo que la persona trabajadora se encuentre de vacaciones, licencia o permiso retribuido.

#### **30.5.1.5. 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 tramitación y los mandos respectivos que deban despachar cualquier diligencia, consulta, comunicación o información relacionada con un expediente disciplinario, imprimirán a las actuaciones que procedan la máxima urgencia.

#### **30.5.2. Antecedentes y Registro**

Las resoluciones sancionadoras dictadas por faltas leves, graves muy graves deberán ser notificadas a la persona trabajadora, con copia a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa.

##### **30.5.2.1. Resoluciones sancionadoras.**

##### **30.5.2.2. Registro de antecedentes**

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

##### **30.5.2.3. Anotación en el registro de antecedentes**

Las sanciones impuestas a cada persona trabajadora por la Empresa se inscribirán en el registro de antecedentes, con indicación del órgano que las acordó, la fecha de su imposición y otras circunstancias que pueda ser oportuno hacer constar.

##### **30.5.2.4. Expedición de certificados**

En los casos en que así lo solicite el Órgano que instruya cualquier expediente disciplinario, la Dirección de Recursos Humanos le remitirá certificado acreditativo de los antecedentes que sobre la persona trabajadora afectada puedan existir en dicho Registro.





### 30.5.2.5. Cancelación de antecedentes

Los antecedentes disciplinarios se cancelarán automáticamente, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

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

### 30.5.3. Faltas y sanciones

Son faltas leves las siguientes:

1. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. En lo que se refiere a los partes oficiales de baja, alta, y confirmación de incapacidad temporal o justificante de asistencia a 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 de puntualidad injustificadas en un periodo de noventa días o siempre que sumen en total más de quince minutos.
3. Críticas laborales, operativas o empresariales directas a tripulantes de cabina u otros grupos de la Empresa, sin la debida autorización, utilizando el tablón de anuncios o los medios facilitados por la empresa. La representación de las personas trabajadoras estará autorizada a dirigir estos escritos.
4. La inobservancia de las instrucciones que establezca la compañía, mencionada al menos tres veces en un feedforward emitido por la dirección o un miembro del equipo de Competencia en el plazo de un año.
5. Falta de aseo e higiene personal o incumplimiento de la normativa interna sobre uso de uniformidad, mencionada al menos tres veces en un feedforward emitido por la dirección o un miembro del equipo de Competencia en el plazo de un año.
6. No comunicar a la empresa un domicilio en España, así como, los datos necesarios para que la Compañía dé cumplimiento a las obligaciones en materia de Seguridad social, tributaria o cualquier otra de carácter obligatorio oficial. Cualquier acto de olvido que genere una interrupción en la operación.
7. No estar localizable en situación de imaginaria, salvo si la persona trabajadora contacta con la empresa en un margen de quince minutos y no tiene impacto negativo en la operación.

#### 30.5.3.1. Faltas leves

#### 30.5.3.2. Faltas graves

Son faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio que sumen más de treinta minutos en 30 días.
2. La simulación de enfermedad, accidente o solicitar permiso alegando causa no existente, y otros actos análogos o semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa, y derive en perjuicios para la misma, o bien realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando la persona trabajadora de baja por enfermedad o accidente como toda manipulación hecha para prolongar la baja.
3. La inobservancia de las medidas de seguridad y protección adoptadas por la Empresa.
4. Acumulación de dos faltas leves, siempre que ello se produzca dentro del plazo de seis meses a contar desde la comisión de la primera falta.
5. La negligencia inexcusable en el servicio o los actos de imprudencia.
6. La divulgación a personas ajenas a la empresa, de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la compañía.
7. El quebranto de los intereses de la Empresa, sin intención de hacerlo, pero por negligencia inexcusable y, en todo caso, si existe perjuicio para la Empresa.
8. La falta considerable de respeto a las personas trabajadoras que estén a sus órdenes o a otras personas de su entorno laboral o pasajeros.
9. 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.





10. El abandono del puesto trabajo o la negativa al trabajo sin causa justificada, cuando ocasione perjuicios a la empresa.
11. La imprudencia o falta de diligencia debida en la realización de los trabajos o en la conservación de máquinas, herramientas y materiales, cuando puedan afectar a la seguridad del vuelo.
12. Utilizar, sin autorización, equipos, bienes 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 de la persona trabajadora, como correo electrónico, Internet y/o teléfono móvil.
13. La pérdida o extravío del pasaporte, documento de identidad o tarjeta aeroportuaria que impida realizar la actividad de vuelo. No obstante, teniendo en cuenta las circunstancias en las que se haya producido dicha pérdida o extravío, dicha falta puede ser considerada como una falta leve.
14. La caducidad por falta de renovación del pasaporte, el NIE, la tarjeta aeroportuaria, ID de la Empresa, el certificado médico y licencias en vigor y en regla, salvo por causas no imputables a la persona trabajadora.
15. La falta de presentación a un vuelo programado, sin causa que lo justifique, y/o la falta de asistencia de un día de trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
16. Falta de realización del CBT o cualquier otra formación obligatoria no completada dentro de los 5 días antes de la fecha de vencimiento.

### 30.5.3.3 Faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

1. El consumo de bebidas alcohólicas o drogas estupefacientes durante el periodo que se establece en la normativa aplicable anterior a la presentación para el comienzo de la actividad aérea, o al inicio de un período de imaginaria/franco, 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 las mismas en estado de intoxicación, o la conducta afectada por dichas sustancias, y/o la posesión o el transporte de estas sustancias durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado de la Empresa.
3. La falta de tres o más días al trabajo en un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a sus compañeros y subordinados, o a otras personas de su entorno profesional.
5. Violar los secretos de la Empresa cuando de ello se deriven daños para la Empresa.
6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento laboral.
7. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes reglamentariamente recibidas de sus superiores. La Empresa se compromete a no emitir órdenes contrarias a la normativa aeronáutica.
8. Cualquier infracción muy grave de la Legislación Aduanera.
9. Acumulación de dos faltas graves dentro de los doce meses siguientes a haberse cometido la infracción anterior.
10. Abuso de autoridad por parte del superior.
11. La imprudencia en los actos de servicio que conlleven riesgo de accidente.
12. La simulación de circunstancia que afecte a la seguridad en vuelo o similar con el objeto de desviarse de las instrucciones recibidas de la Empresa.
13. La ocultación de circunstancias, cuando se tengan conocimiento de ellas, que afecten a la seguridad en vuelo o la complicidad en la ocultación de las mismas, y más especialmente en lo relativo al punto 1 del presente artículo.
14. Trabajar en otra actividad similar sin autorización de la Empresa.
15. La participación, en el lado de los agitadores, en peleas o motines que se hayan producido durante el servicio o a bordo de una aeronave o en las instalaciones de la Empresa.
16. La falsedad u omisión deliberada de datos en los partes y actas de trabajo.
17. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier personal dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
18. La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.
19. El transporte de personas sin asiento (salvo autorización) en clara violación de la normativa de seguridad establecida al respecto.
20. Incumplimiento de cualquiera de las reglas establecidas por la Compañía en el uso del correo electrónico, keyfile/ Livelink e Internet, con contenido que pueda ser calificado de acoso, pornografía, difamación, violación de derechos de autor y de confidencialidad.
21. Cualquier acto de discriminación, persecución, intimidación o acoso basado en el sexo, la raza, la discapacidad, la orientación sexual o las creencias religiosas de una persona.
22. No comunicar a la empresa condenas por un delito que le impida ser titular del Pase de Zona Restringida (Verificación de Fiabilidad) en un plazo de 7 días.
23. Encontrarse imposibilitado para que se le pueda emitir la tarjeta de identidad, pasaporte o pase aeroportuario (“airport id”), en su caso, que impida a la persona trabajadora llevar a cabo las tareas para las que fue contratado.





### 30.5.3.4.Sanciones por faltas leves

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

1. Amonestación verbal
2. Amonestación escrita

### 30.5.3.5.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.
- 2.Inhabilitación para la promoción profesional durante 12 meses.

### 30.5.3.6.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.Descenso de rango (aplicable solo a las faltas relacionadas con las funciones de ese rango) e inhabilitación para la promoción profesional durante 12 meses.
- 3.Despido.

## 30.6.Solicitud de preferencias

### 30.6.1 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.), las personas trabajadoras tendrán la opción de especificar las siguientes preferencias:

### 30.6.2Preferencia de asignación de turnos tardíos y de madrugue

Todos las personas trabajadoras 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 firma (check-in) programada desde las 00.00 am, hora local, hasta las 10.00 am, hora local. Los turnos tardíos son aquellos con hora de firma (check-in) programada después de las 10.00 am, hora local, pero comenzando como máximo antes de la medianoche, hora local.

### 30.6.3 Preferencia de turnos de un día o turnos de varios días con una estancia fuera de la base

Todas las personas trabajadoras 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 en turnos de varios días con una estancia fuera de la base. Los turnos de un día son, por lo tanto, aquellos en los que se regresa a la base al final del servicio de vuelo, sin que esto incluya una pernoctación.

### 30.6.4 Proceso de solicitud

Las preferencias antes mencionadas podrán remitirse por correo electrónico hasta que se haya establecido 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 diciembre de 2020.

## 30.7 Trabajo a tiempo parcial

### 30.7.1 Definiciones

#### Relación laboral con prestación de servicio a tiempo completo/a tiempo parcial

Tiempo completo:	Relación laboral con obligación de prestación del servicio a tiempo completo.
Tiempo parcial:	Relación laboral con obligación de prestación del servicio a tiempo parcial durante un período de servicio a tiempo parcial.



<b>OBLIGACIÓN DE SERVICIO</b>	
Obligación de servicio a tiempo completo:	Obligación de prestación del 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.
<b>PERÍODO A TIEMPO PARCIAL</b>	
Período a tiempo parcial:	Periodo durante el cual 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.
<b>TIPOS DE CLASIFICACIÓN</b>	
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.
<b>MODELO A TIEMPO PARCIAL</b>	
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.
<b>NIVEL DE REMUNERACIÓN</b>	
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.
<b>CATEGORÍAS FUNCIONALES</b>	
Tripulaciones:	Los Tripulantes de Cabina de Pasajeros se subdividen en las siguientes categorías funcionales: C Sobrecargo ("Purser" o "PU") D Auxiliar de vuelo ("Cabin Attendant" o "CA")

### 30.7.2 Disposiciones generales

a) Por lo general, las personas trabajadoras nuevos serán contratados con contrato indefinido y la obligación de prestación del servicio se establecerá en función de la demanda de la empresa en ese momento.

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 la persona trabajadora, ni por la Empresa. Será necesario el acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa para que dichos acuerdos se den por terminados o sean modificados. Como excepción, las personas trabajadoras de Tripulación de Cabina 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 personas trabajadoras 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 recibidas se tendrán en cuenta en orden descendente en función del tiempo que la persona trabajadora haya permanecido en la empresa.

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

Se deberá notificar a la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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) Si un tripulante solicita voluntariamente trabajar a tiempo completo y la empresa acepta la renuncia a su tiempo parcial, el nivel de remuneración se ajustará sin aplicar el incentivo previsto en el apartado c).

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

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

g) Cuando se cubra un puesto de trabajo vacante correspondiente, Eurowings considera preferentemente a las personas trabajadoras 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.

h) 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 la persona trabajadora y la Empresa un cambio en el modelo de trabajo a tiempo parcial.

i) 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 3 semanas.

j) Se debe respetar una asignación equilibrada del servicio entre las personas trabajadoras a tiempo parcial y las personas trabajadoras a tiempo completo de la misma categoría en la programación del duty roster.

### **30.7.2. Obligación de prestación de servicio durante los cursos de formación y restricciones en la fase de incorporación**

En el caso de un curso de ascenso, de habilitación de tipo o de formación que dure más de dos semanas, tanto a petición de la persona trabajadora como de la Empresa, la obligación de prestación del 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. Como excepción, en caso de ascenso, la obligación temporal de tiempo completo se mantendrá 3 meses después del final del curso, hasta el último día del mes.

### **30.7.3. Obligación de prestación de servicio**

Habida cuenta de la irregularidad de la acumulación del tiempo de trabajo y de la duración del servicio inherente 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 prestación del 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 del número mínimo de días 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	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	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
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	9	10	12	12	13	14	15	16	17	18	20
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
ENE-MAR (28)	90	30	33	36	39	42	45	48	51	54	57	60
ENE-MAR (29)	91	30	33	36	39	42	45	48	51	54	57	60
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	31	34	37	40	43	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%:	$31 - ((31 - 9) * 0,7) = 15$
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%:	$365 - ((365 - 121) * 0,7) = 194$

### 30.7.4 Proceso de asignación

- 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”).
- La persona trabajadora recibirá una respuesta vinculante hasta el día 30 de septiembre del año en que formule la solicitud. La respuesta podrá ser en forma de aprobación o de denegación de su solicitud.

En caso de aprobación, la persona trabajadora recibirá, por correo postal y por correo electrónico, un anexo a su Contrato de Trabajo, por duplicado y ya firmado 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. Ambas copias del anexo al Contrato de Trabajo deberán ser firmadas por la persona trabajadora. Deberá devolverse una de las copias firmadas a Eurowings Europe en el plazo de 7 días naturales desde su recepción. Si durante el período comprendido entre la entrega y el final del período límite la persona trabajadora estuviera disfrutando de vacaciones o permiso, o

no pudiera trabajar debido a una enfermedad, el período límite comenzaría el primer día posterior al final de las vacaciones, permiso o incapacidad para trabajar.

c) La persona trabajadora 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 la persona trabajadora.

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

### 30.7.5 Secuencia de solicitudes de tiempo parcial

Cada solicitud presentada en plazo 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 el hijo más 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, la persona trabajadora recibirá una prima de puntos adicional:

- Si se deniega 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.

### 30.7.6 Denegación

La solicitud podrá denegarse si

- No se cumplen los plazos de preaviso especificados, o
- El contingente de tiempo parcial especificado antes de la oferta se agota.

### 30.7.7 Proporcionalidad

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.

#### 30.7.7.1 Salario base bruto mensual

#### 30.7.7.2 Tiempo de servicio relevante para el pago

Los porcentajes regulados en el artículo 24.7.2., “Tiempo relevante para el Pago”, no se aplicarán proporcionalmente. La remuneración pagada por hora de servicio relevante para el pago se calculará 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 24.7.2., “Tiempo relevante para el Pago” - tabla) 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	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	66	61	55



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

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.

### 30.7.8 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”, “Study and Fly”, “One-Off”, “Two-Off”, etc.), 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 en los meses con una obligación de prestación del servicio del 0%,.

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 computarán en el mes correspondiente y el número mínimo de días libres se prorrateará por mes.

d) Los periodos de tiempo en que la persona trabajadora disfrute de sus vacaciones anuales o se halle en situación de incapacidad para prestar servicio por enfermedad o accidente, reducirán el número de días libres (“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 a la persona trabajadora es 6.

Si, una vez deducidos los días de ausencia, quedaran menos días naturales en un mes que los restantes días 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
en la cantidad de...											

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

### 30.7.9OFF 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 (días libres en tiempo parcial) susceptibles de ser solicitados dependerá del acuerdo individual de tiempo parcial celebrado cada año, y se ajustará a la siguiente tabla:

Modelo a tiempo parcial	OFF days disponibles	
	Prioridad días 1	Prioridad días 2
Flat Rate 50%	4	4
Flat Rate 60%	4	3
Flat Rate 70%	4	2
Flat Rate 75%	4	2
Flat Rate 80%	4	1
Flat Rate 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 72	4	4
The Bridge 65	4	5
The Bridge 84	4	3
Block of 10	4*	0
Double block of 10	4**	0
Two seasons	4	0
Standard PMI	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.

\*\* Los 4 OFF days se pueden solicitar en bloque o 2x2, pero entre los dos bloques de días de descanso debe haber al menos 7 días.

En los modelos de tiempo parcial que tengan una obligación de servicio del 50% dentro de un mes determinado, la mayoría de los días libres deberán programarse en un bloque.

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 30.7.3 de este Convenio Colectivo.

### 30.7.10 Modelos de tiempo parcial

Flat Rate 50% (Tarifa Fija 50 %)	La obligación mensual de prestación de servicio de la persona trabajadora es del 50 % de una obligación a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes.
Flat Rate 60% (Tarifa Fija 60 %)	La obligación mensual de prestación de servicio de la persona trabajadora es del 60 % de una obligación a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes.
Flat Rate 70% (Tarifa Fija 70 %)	La obligación mensual de prestación de servicio de la persona trabajadora es del 70 % de una obligación a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes.
Flat Rate 75% (Tarifa Fija 75 %)	La obligación mensual de prestación de servicio de la persona trabajadora es del 75 % de una obligación a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes.
Flat Rate 80% (Tarifa Fija 80 %)	La obligación mensual de prestación de servicio de la persona trabajadora es del 80 % de una obligación a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes.
Flat Rate 90% (Tarifa Fija 90 %)	La obligación mensual de prestación de servicio de la persona trabajadora 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.
Happy 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.
Block of 10 (Bloque de 10)	Modelo a tiempo parcial con 10 días off 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 aumentará a 12 en este modelo de tiempo parcial. - modelo de tiempo parcial en el mes.
Double block of 5	Modelo a tiempo parcial con 2 veces 5 días off 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 aumentará a 12 en este modelo de tiempo parcial. En los meses con vacaciones, uno de los 2 bloques de días libres se puede reducir proporcionalmente de acuerdo con las reglas del apartado 30.7.8.d). - modelo de tiempo parcial en el mes.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/132/1201906





Standard PMI	Modelo a tiempo parcial con diferentes niveles mensuales de empleo, según la tabla que se incluye a continuación - modelo de tiempo parcial en el mes.
Two Seasons	Modelo a tiempo parcial con diferentes niveles mensuales de empleo, según la tabla que se incluye a continuación - modelo de tiempo parcial en el mes.

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
Flat 50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Flat 60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%
Flat 70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
Flat 75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
Flat 80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
Flat 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%	70%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%
Happy Winter	67%	80%	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%
Block of 10	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
Double block of 5	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
Two seasons	87,5%	90%	70%	70%	70%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	70%	70%
Standard PMI	80%	80%	50%	50%	70%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	50%

### 30.7.11 Tiempo Parcial en Bloque y Restricciones al Tiempo de Servicio según EASA

Los siguientes límites de la EASA se prorratearán en función de la obligación de prestación de servicio aplicable para todos los modelos:

- 2.000 horas de trabajo por año natural: Obligación de prestación de servicio en promedio en el año natural según la tabla del apartado 30.7.10 x 2.000 horas x 1,1.  
(Ejemplo: en obligación de servicio del 80%, resulta aplicable un límite de 1.760 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 30.7.10. x 900 BLH x 1,1.  
(Ejemplo: en obligación de servicio del 80%, resulta aplicable un límite de 792 BLH por año natural)
- 1.000 “block hours” (BLH) en 12 meses consecutivos: Obligación de prestación de servicio en promedio en el año natural según la tabla del apartado 30.7.10. x 1.000 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 30.7.10. 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 30.7.10. x 190 horas x 1,1.  
(Ejemplo: en obligación de servicio del 80%, resulta aplicable un límite de 167 horas)





### 30.7.12 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 a la persona trabajadora y la Dirección se reunirá y adoptará una decisión final en un plazo de 14 días a partir de que haya sido convocado.

### 30.8 Training Staff o personal formador

La retribución y las regulaciones referidas al personal formador se regularán en un acuerdo de empresa titulado "Training Staff".

#### Eurowings Europe Ltd.

Jasmin Bumanowski  
Managing Director

Tim Kowalski

#### Sección Sindical de STAVLA de Eurowings Europe Ltd

Data: 14/2/2024

Maria Antonia Vives - Ramon

Andy Peñalver Pearce

Christian Marro

Pelayo Riestra

