

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18628 *Resolución de 25 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pilotos de Eurowings Europe Limited en España.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Pilotos de Eurowings Europe Limited en España (código de Convenio n.º 90105200012026), que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por representantes de la Sección Sindical de SEPLA en Eurowings Europe Ltd, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de fecha 3 de agosto de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 25 de agosto de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**CONVENIO COLECTIVO DE PILOTOS DE LA EMPRESA EUROWINGS EUROPE LTD.
EN ESPAÑA SUSCRITO ENTRE LA SECCIÓN SINDICAL DEL SINDICATO ESPAÑOL
DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA) Y EUROWINGS EUROPE LTD**

Preámbulo. Partes signatarias

Suscriben el presente convenio colectivo la Sección Sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), 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 contratadas como Pilotos (Cockpit Staff) por la Empresa.

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

c) Se entiende por «Pilotos» lo siguiente:

– Personal técnico de vuelo (Comandantes o Copilotos, por ejemplo).

d) El presente Convenio se aplica exclusivamente a los pilotos de Eurowings Europe Ltd. cuyo lugar de trabajo («home base») esté situado en España.

e) Cualquier referencia en el presente Convenio Colectivo que esté redactada en forma masculina genérica (incluyendo, entre otras, los términos «personal», «pilotos» o similares) también se refiere e incluye a las personas del sexo femenino, garantizando de esta forma un lenguaje inclusivo en la redacción y contenido del Convenio y abarcando a todo el personal de la empresa. Todo ello se realiza de conformidad con el acuerdo de las partes de mantener el principio de no discriminación en el empleo entre hombres, mujeres, personas LGTBI o personas de cualquier orientación sexual e identidad y expresión de género, según lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Española, en relación con el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. De este modo, el presente Convenio puede aplicarse sin excepción a todo el personal afectado.

Todo ello se fundamenta en el entendimiento y la convicción de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, lo que implica garantizar un entorno de trabajo inclusivo, favorable a la diversidad y orientado a la erradicación de la discriminación contra las personas LGTBI, así como la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Se hace constar expresamente que el presente Convenio atiende a la realidad de familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos establecidos en él sin discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

2. Ámbito temporal y denuncia

2.1 Una vez registrado por la autoridad laboral, el presente Convenio entrará en vigor retroactivamente desde el 1 de enero de 2025 y se mantendrá vigente hasta el 31 de diciembre de 2027, 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, éste 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 la terminación del Convenio Colectivo.

– Las materias del Convenio Colectivo que cuenten con un período de vigencia específico se regirán por lo expresamente previsto en las disposiciones que resulten de aplicación.

2.2 Sin perjuicio de la duración general establecida en el artículo 2.1, el anexo 30.4, relativo a los «Principios sobre el disfrute de las vacaciones anuales», entrará en vigor el 1 de noviembre de 2025 y sustituirá íntegramente al acuerdo de empresa denominado «Vacation Bidding Cockpit crews Spain», vigente desde el 1 de agosto de 2023 y suscrito el 27 de julio de 2023, contando con su propio régimen de vigencia y extinción.

El citado anexo se concierta por tiempo indefinido. Cualquiera de las partes firmantes podrá proceder a su finalización de manera independiente, mediante comunicación escrita realizada con una antelación mínima de tres meses, con efectos desde el último día del mes natural correspondiente. La finalización o modificación de dicho anexo no afectará a la validez ni a la duración del resto de las disposiciones del Convenio Colectivo, que permanecerán plenamente vigentes y aplicables hasta la fecha de expiración general del mismo o, en su caso, hasta su renovación.

3. *Antigüedad y cambio de base*

La antigüedad y el cambio de base están regulados en el acuerdo de empresa titulado «Principios de Antigüedad y Cambio de Base» («Principles of Seniority and Restationing») (ver anexo 30.1).

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) El contrato de trabajo incluirá el grupo funcional en el que se contrata a la persona trabajadora, que puede ser:

- A Comandante.
- B Copiloto.

c) Período de prueba: la duración del período de prueba dependerá de si la persona trabajadora recién contratada posee una habilitación de tipo («type rating») válida en el momento de la contratación:

- Para las personas trabajadoras contratadas sin habilitación de tipo, el período de prueba será de cuatro (4) meses.
- Para las personas trabajadoras contratadas con habilitación de tipo, el período de prueba será de dos (2) meses.

El período de prueba habrá de constar por escrito en el contrato de trabajo.

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

e) La relación laboral será a tiempo completo, con la excepción de las directrices legales existentes relativas al trabajo a tiempo parcial, si resultan aplicables.

Sin perjuicio de lo anterior, la contratación de nuevas personas trabajadoras bajo el modelo de trabajo a tiempo parcial denominado Wings Pattern 95 % podrá realizarse en cualquier momento y en cualquier base ubicada en España, siempre que la posibilidad de contratación bajo dicho modelo no haya sido denunciada por ninguna de las partes de conformidad con lo previsto en el presente Convenio Colectivo. Este modelo de trabajo a tiempo parcial se regirá por lo establecido en el artículo 30.9 del Convenio Colectivo.

f) 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.

g) Los pilotos serán contratados de conformidad con la legislación laboral vigente y con el principio fundamental de no discriminación. La contratación se realizará con independencia

del sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género de la persona, prestando especial atención a las personas trans como colectivo particularmente vulnerable.

Asimismo, la Empresa garantizará que los procesos de selección se desarrollen de acuerdo con los principios de igualdad de trato y no discriminación, y que se encuentren libres de estereotipos o sesgos. A tal efecto, no podrán tenerse en consideración factores como la identidad de género, la orientación sexual, el género o el sexo en la selección de las personas, rigiéndose dichos procesos exclusivamente por criterios objetivos vinculados a la idoneidad, capacidades y méritos profesionales para el puesto de trabajo, así como por los propios objetivos de la Empresa.

5. Terminación de la relación laboral

a) El contrato de trabajo está sujeto al nivel de aptitud física necesaria para la actividad realizada (certificado médico válido) y a la idoneidad para el servicio de vuelo determinados al inicio del contrato.

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

c) Si un centro de medicina aeronáutica determina que la persona trabajadora ya no es apta definitivamente para realizar su trabajo por ineptitud física, la Empresa se reserva el derecho a extinguir 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. Las personas trabajadoras que hayan perdido, pero no permanentemente, su certificado médico, y a quienes no se les haya expedido un parte de incapacidad temporal, tendrán dieciocho meses para recuperar el certificado médico. Si no se recuperan dentro de ese plazo, la pérdida del certificado médico se considerará permanente.

d) Si la persona trabajadora pierde el derecho a desempeñar su trabajo debido a la revocación permanente de la licencia/confirmación oficial, la Empresa podrá proceder a la terminación de la relación laboral por ineptitud 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.

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

f) 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 afectada 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.

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

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

6. Home base

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

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

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

d) Traslado. Si la persona trabajadora se ve obligada a cambiar su home base por decisión de la empresa, en particular en caso de que se cierre su home base actual, la persona trabajadora tendrá derecho a un paquete de movilidad de 10.000,00 euros brutos (con un plus de 5.000,00 euros brutos en caso de traslado desde o a territorios insulares) por el traslado único de su home base a la nueva home base. El paquete de movilidad deberá abonarse a más tardar un mes antes del traslado. Si 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. La obligación de reembolso no se aplicará en el caso de un despido objetivo por causas económicas, técnicas, productivas u organizativas, o de despido disciplinario legalmente declarado improcedente o nulo.

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

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

7. Zonas de crisis

a) Los destinos indicados como zonas de crisis son aquellos para los que el Ministerio de Asuntos Exteriores austriaco («Bundesministerium Europa, Integration und Äußeres» o «BMEIA») haya emitido una advertencia de viaje de nivel 4 vigente (advertencia de viaje parcial a la zona afectada o 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 adecuado más cercano posible (si no se prevé ninguna estancia), o
- Las rutas de acceso al hotel de la tripulación o al alojamiento más cercano posible.

b) Si un destino se encuentra en una zona de crisis en el sentido de este artículo, la persona trabajadora podrá retirarse de dicho vuelo sin necesidad de alegar más motivo, y quedará disponible para su programación en 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 4 existentes.

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

8. Reconocimientos médicos

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

c) En el caso del personal técnico de vuelo (Cockpit Crew), los costes debidamente justificados de un reconocimiento médico regular de capacidad para volar legalmente exigido se sufragarán por la empresa, hasta un importe máximo de 350,00 euros (IVA incluido). En el caso de reconocimientos adicionales que pueda exigir la autoridad facultada para expedir las licencias, Eurowings reembolsará los costes debidamente justificados hasta un importe máximo de 300,00 euros (IVA incluido).

d) La Empresa reembolsará a la persona trabajadora los gastos de los reconocimientos requeridos oficialmente para la recuperación de la capacidad para volar, a razón de una sola vez por incapacidad detectada, hasta un importe máximo de 2.000,00 euros, siempre y cuando se acredite que ninguna otra aerolínea está sufragando dichos gastos.

e) Los costes en que se incurra podrán facturarse directamente a través del Centro de Reconocimiento de Medicina Aeronáutica a Eurowings, hasta el importe máximo mencionado en los apartados c) y d). La dirección de la factura deberá ser la siguiente: «Eurowings Europe Ltd. | Aeropuerto de Palma de Mallorca, edificio AENA I, 07611 Palma de Mallorca, España». No obstante, la factura deberá enviarse electrónicamente según información vigente en la Guía de Tripulación. Si el médico no puede emitir una factura, el reembolso podrá efectuarse en la cuenta bancaria indicada en Eurowings tras la presentación de la factura emitida.

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

9. Licencias y habilitaciones oficiales

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

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

c) La Empresa asume los costes de la Habilitación de Tipo («type rating») necesaria para incorporarse a la empresa. La persona trabajadora deberá 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 24 meses por cese voluntario o despido disciplinario que no haya sido reconocido como improcedente por la Empresa ni declarado como tal mediante sentencia judicial. (No será aplicable si se pierde una licencia por motivos no imputables a la persona trabajadora, o si se pierde aptitud física para realizar labores de aviación por motivos no imputables a la persona trabajadora, o si no se supera con éxito la fase de formación inicial requerida al ingresar en la Empresa.)

– La obligación de pago se reduce en 1/24.^a parte de la suma indicada en el apartado d) por cada mes que la persona trabajadora haya permanecido en la empresa.

d) A efectos del cálculo previsto en el apartado anterior, el importe del reembolso se fija en una cuantía predeterminada, conforme a los siguientes importes:

- 23.800 euros cuando la habilitación de tipo no incluya el entrenamiento de tomas y despegues («landing training»), y
- 30.700 euros cuando la habilitación de tipo incluya el entrenamiento de tomas y despegues («landing training»).

Los importes indicados tendrán carácter fijo y cerrado y constituirán la base sobre la que se aplicará la reducción de 1/24 por cada mes de servicios prestados en Eurowings Europe Ltd., con independencia de los costes reales efectivamente asumidos por 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 asume el coste del primer uniforme, mientras que el coste de la limpieza es por cuenta de la persona trabajadora.

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. La persona trabajadora acepta que, en caso de que surja una necesidad operativa, también se le encomienden una serie de responsabilidades correspondientes a sus habilidades y capacidades.

d) 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 de medicina aeronáutica, etc.).

e) 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 confíe para realizar funciones oficiales (ordenador, teléfono, etc.) previa obtención de consentimiento expreso por escrito de la Empresa. La Empresa podrá retirar el consentimiento otorgado en relación con lo anterior en cualquier momento y sin necesidad de alegar motivo alguno. La persona trabajadora se compromete a cesar inmediatamente cualquier uso privado del objeto en tal caso.

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

h) En el momento de la finalización de la relación laboral, independientemente de la causa, la persona trabajadora deberá devolver, sin necesidad de que la Empresa lo solicite, todos los artículos que le hayan sido entregados. La Empresa es la única propietaria de estos objetos. 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 otro dato relevante en materia de protección de datos y seguridad de la información que pertenezca a la Empresa (es decir, documentos de formación, manuales, comunicaciones y correos electrónicos) y que conserve en su PC privado o en el soporte de almacenamiento digital de la persona trabajadora.

i) Las comunicaciones de Eurowings con los pilotos sobre rosters mensuales, vacaciones, nóminas, notas informativas, revisión de manuales de operaciones y ofertas de licencias no retribuidas, traslados de base, residencias y destinos, podrán realizarse a

través de las herramientas/soportes habilitados mediante tecnologías electrónicas, como la intranet o el correo electrónico. Asimismo, y en la medida en que los pilotos tengan una dirección de correo electrónico corporativa, queda expresamente convenido que cualquier comunicación por escrito entre la Empresa y el piloto podrá realizarse mediante el uso de dicha dirección de correo electrónico, estando el piloto obligado a controlar su dirección de correo electrónico corporativa con regularidad y a mantenerla operativa, especialmente antes de un servicio de vuelo. Para ello, la persona trabajadora deberá mantener acceso a Internet. Los costes correspondientes están cubiertos por el salario base.

j) La persona trabajadora está sujeta 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.

11. *Viaje de servicio, «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 la persona trabajadora viaje a más de 25 km del límite de la home base en el transcurso de un viaje de servicio.

b) Inicio del viaje de servicio.

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

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

c) Finalización del viaje en servicio.

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

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

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

e) Cuando se viaje en tren y en avión, se proporcionará un asiento de 2.ª clase o clase económica (incluida la reserva de asiento). En «proceedings» con servicio de vuelo inmediatamente después (sin ningún período de descanso intermedio), el transporte en el asiento auxiliar («jump seat») sólo será posible con el consentimiento de la persona trabajadora.

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

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

h) 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 euros por día.
- Viaje de servicio nacional sin pernoctación: 36,06 euros por día.
- Viaje de servicio internacional seguido de pernoctación: 91,35 euros por día.
- Viaje de servicio nacional seguido de pernoctación: 53,34 euros por día.

En un día de servicio en el que se realicen un viaje de servicio nacional y uno internacional, se aplica la tarifa internacional.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se aplicará lo siguiente: si, en cualquier mes activo, el importe total adeudado al piloto en concepto de las dietas de viaje anteriormente indicadas fuera inferior a 750,00 euros para los Comandantes y 500,00 euros para Copilotos, Eurowings abonará, en sustitución de dicha cuantía inferior, un importe mínimo de 750,00 euros a los Comandantes y de 500,00 euros a los Copilotos.

A los efectos de la presente cláusula, se entenderá por «mes activo» cualquier mes natural durante el cual el piloto no haya estado sujeto a la suspensión de la relación laboral por sanción disciplinaria, permiso parental o excedencia. Asimismo, el importe mínimo no será abonable durante cualquier período en el que el piloto no pueda desempeñar sus funciones como consecuencia de la caducidad, pérdida o suspensión de cualquiera de las licencias requeridas, cuando dicha situación sea imputable a la negligencia del piloto o al incumplimiento de sus obligaciones administrativas de renovación. Los restantes supuestos no imputables al piloto no darán lugar a la reducción de los importes anteriormente indicados. Las ausencias por motivos médicos se regirán por lo dispuesto en el artículo 13. En los casos de actividad parcial dentro de un mes como consecuencia de las circunstancias anteriores, el importe mínimo se prorrateará de forma proporcional.

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 35,00 euros por noche perdida (en caso de estancia diurna – por día).

k) Las normas relativas al alojamiento en hoteles se especificarán y pueden añadirse como un anexo denominado «Alojamiento en Hoteles» («Hotel Accommodation»).

12. Vacaciones anuales, permisos y excedencias

12.1 Vacaciones anuales.

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.

Cuando la persona trabajadora complete sus primeros 5 años de servicio en la Empresa, el derecho a vacaciones de la persona trabajadora se incrementará en 5 días naturales adicionales por año. Cuando la persona trabajadora complete sus primeros 10 años de servicio, el derecho a vacaciones de la persona trabajadora se incrementará en 5 días naturales adicionales por año (máximo 42). Cuando la persona trabajadora complete sus primeros 12 años de servicio, el derecho a vacaciones de la persona trabajadora se incrementará en 2 días adicionales por año, hasta un máximo de 42 días naturales por año.

En los años en los que se alcancen los tiempos de servicio citados, la cantidad adicional de días de vacaciones se otorgará en forma proporcional, dependiendo del mes de ingreso a la empresa, redondeado comercialmente. Por ejemplo: la persona trabajadora comenzó en Eurowings Europe GmbH/Eurowings Europe Ltd. el 1 de julio de 2018, en el año 2023 la persona trabajadora tiene derecho a 3 días de vacaciones adicionales (5 días, parte proporcional a 6 meses = 2,5 días adicionales, redondeados a 3).

- a) El año de vacaciones equivale al año natural.
- b) Las vacaciones ofrecidas por la empresa deben disfrutarse dentro del año en que se devenga el derecho, salvo en los casos y con las condiciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) La regulación detallada sobre cómo se consumen y se asignan las vacaciones se establecen en el anexo 30.4, denominado «Principios sobre el consumo de las 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 de conformidad con los términos legalmente exigidos por la legislación laboral española.

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 consumirse en fechas cercanas al momento en que ocurra el hecho causante. La acumulación de los días de permiso sólo será posible previo acuerdo entre la Empresa y 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 deberá concederse siempre, a elección del piloto, desde el día del fallecimiento o desde el día de la celebración del funeral.

El acceso y disfrute de los permisos a los que se refiere este artículo estará garantizado para todas las personas trabajadoras en igualdad de condiciones, sin discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans.

12.3 Excedencias y permisos no retribuidos.

La persona trabajadora tendrá derecho a excedencias no retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación española y el anexo 30.5, y a permisos no retribuidos de acuerdo con el anexo 30.5.8.

13. Baja médica

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

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

c) En caso de baja por enfermedad de hasta tres días de duración, generalmente no será necesario que la persona trabajadora entregue un certificado médico.

A partir del cuarto día de ausencia, la persona trabajadora deberá acudir a los servicios médicos oficiales, que remitirán a la empresa el correspondiente certificado médico de baja para justificar la ausencia.

Excepcionalmente, la empresa podrá exigir a la persona trabajadora un certificado médico desde el primer día de ausencia. Esta solicitud deberá ser comunicada a la persona trabajadora y al órgano representativo de las tripulaciones españolas, y se deberá seguir el procedimiento antes descrito.

d) Durante una situación de suspensión del contrato por enfermedad o accidente, las personas trabajadoras mantendrán su derecho a percibir la compensación correspondiente a sus retribuciones brutas (incluyendo el salario base definido en el presente Convenio Colectivo, los complementos fijos de formador, las dietas de viaje garantizadas, la remuneración del tiempo de servicio relevante para el pago y el pago único o «lump sum»), de conformidad con lo dispuesto a continuación.

e) De conformidad con la legislación española de Seguridad Social, las personas trabajadoras percibirán la prestación económica por incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social española, calculada sobre su base reguladora de cotización (base de cotización).

f) Además de las prestaciones legales, desde el día 1 al 42 natural de baja médica, Eurowings complementará la prestación por incapacidad temporal de modo que la persona trabajadora perciba el equivalente al 100 % de su salario bruto, entendido como el salario base conforme al presente Convenio Colectivo, la remuneración del tiempo de servicio relevante para el pago, los complementos fijos de formador, las dietas de viaje garantizadas y el pago único o «lump sum».

g) Desde el día 43 al 180 natural de baja médica, ambos inclusive, Eurowings complementará la prestación legal por incapacidad temporal hasta garantizar que la persona trabajadora perciba el 75 % de los citados conceptos retributivos brutos.

h) A partir del día 181 en adelante, Eurowings no abonará ningún pago adicional, complemento, remuneración del tiempo de servicio relevante para el pago (retribución variable), dietas de viaje ni pago único o «lump sum» en relación con la situación de incapacidad temporal. La persona trabajadora quedará cubierta exclusivamente por las prestaciones previstas en la normativa del sistema español de Seguridad Social.

i) A los efectos del presente artículo, el importe de la retribución variable basada en el tiempo de servicio relevante para el pago que deberá considerarse por cada día de baja médica será el previsto en los artículos 24.6.2 c) y 24.6.3 b). Asimismo, la dieta de viaje garantizada a considerar por cada día de baja médica será la establecida en el artículo 11.h). Del mismo modo, los complementos fijos mensuales de formador a considerar por cada día de baja médica serán los previstos en el artículo 30.8.1.2. El pago único o «lump sum» será el descrito en el artículo 24.4.

14. *Tiempo parcial*

La regulación relativa al trabajo a tiempo parcial y a la retribución asociada se establece en el anexo 30.7.

15. *Empleo secundario y Cláusula de Competencia*

15.1 Prohibición de competencia desleal.

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 si se ha obtenido la autorización expresa de Eurowings. Se entiende por competidor de Eurowings una aerolínea que opera vuelos de corto y medio recorrido dentro del perímetro de la red comercial de Eurowings.

b) No está permitido trabajar como piloto en escuelas de vuelo sin la autorización por escrito de la Empresa. La Empresa solo podrá denegar la autorización en caso de que la escuela de vuelo imparta clases explícitamente a personal de la competencia de

Eurowings, ya que eso se consideraría competencia desleal. Por consiguiente, los pilotos deben informar de la escuela de vuelo para la que trabajarán.

c) La excedencia voluntaria regulada en el anexo 30.5.7 quedará excluida de las cláusulas de competencia desleal precedentes.

15.2 Empleo secundario.

a) El empleo secundario debe comunicarse a la Empresa.

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

c) Un empleo secundario durante una excedencia no retribuida (distinta de la excedencia voluntaria) no requerirá el consentimiento de la Empresa, a menos que perjudique el desempeño del servicio en Eurowings. Se exceptiona de lo anterior toda actividad realizada para una compañía aérea. A los efectos de la cláusula de competencia, dicha actividad está prohibida durante la excedencia.

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 perfeccionamiento

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 inicial y de perfeccionamiento, incluidos los costes de desplazamiento y alojamiento, serán asumidos por la Empresa.

17. Programación del servicio

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

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

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

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

Asimismo, se publicará como muy tarde el día 18 del mes anterior otra previsión del duty roster (en el mismo formato que el duty roster) para incluir adicionalmente los días libres mínimos de EASA.

e) El número máximo de días de servicio consecutivos programados es 7. Cualquier día en ese período que no cumpla con los requisitos de días de descanso de acuerdo con el punto 22.1 a), incluidos los días de escala (día X), no se contará como un día de descanso y contará para el bloque de servicio. El séptimo día solo podrá utilizarse para el posicionamiento o un trayecto activo. Después de un bloque de actividad se programarán los siguientes días libres mínimos («days OFF»):

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

A partir del 1 de febrero de 2026, el actual artículo 17 e) quedará derogado e íntegramente sustituido por el siguiente artículo 17 e):

El número máximo de días de actividad programados de forma consecutiva es de 6. Cualquier día dentro de dicho periodo que no cumpla con los requisitos de días libres de acuerdo con el punto 22.1 a), incluidos los días de escala (día X), no se contabilizará como día libre y computará para el bloque de servicio. La persona trabajadora tendrá la opción de elegir un período de servicio ampliado; en tal caso, la duración máxima de los días consecutivos de servicio será de siete (7). El séptimo día únicamente podrá destinarse a posicionamiento o a un único tramo activo. La opción de período de servicio ampliado (7 días) podrá solicitarse dos veces al año (antes del 1 de febrero o del 1 de agosto de cada año). La solicitud será válida hasta que la persona trabajadora la revoque expresamente, lo cual deberá efectuarse antes del 1 de febrero o del 1 de agosto de cada año. La modificación será de aplicación exclusivamente al siguiente período de programación de vuelos correspondiente (verano/invierno). Tras el bloque de actividad específico, se deberán programar los siguientes días libres mínimos:

- Bloque de actividad de 7 días -> 4 días de descanso (*Opt-In*).
- Bloque de actividad de 6 días -> 3 días de descanso.
- Bloque de actividad de 5 días -> 2 días de descanso.

Para el 50 % de las personas trabajadoras por base, categoría y mes, el número máximo de días consecutivos de servicio será de 5. Si un bloque de actividad de 5 días incluye al menos 3 noches fuera de base más un servicio de reserva o de guardia, o bien 4 noches fuera de base, el número mínimo de días de descanso posteriores será de 3. El cuadrante vigente en el momento de su publicación, o cualquier modificación posterior en perjuicio de la persona trabajadora, será determinante a efectos de la evaluación del bloque de servicio. Los detalles relativos a la asignación de este límite reducido se regulan en el artículo 17 p).

f) Se programarán un máximo de 2 descansos inferiores a 12 horas dentro de un mismo bloque de días de actividad. En caso de que se produzcan dos periodos de descanso inferiores a 12 horas en un plazo de 4 días de actividad de vuelo, y se realice una firma (check-in) el cuarto día antes de las 05:00 hora local, solo podrá programarse un trayecto activo en dicho cuarto día de actividad.

Ejemplo 1 (aplica la restricción):

Se programa un bloque de cuatro días de actividad de vuelo consecutivos (días de actividad 1 al 4). El período de descanso posterior al primer día de actividad es inferior a 12 horas, el período de descanso posterior al segundo día de actividad es de 12 horas o más, y el período de descanso posterior al tercer día de actividad es nuevamente inferior a 12 horas. Por lo tanto, existen dos períodos de descanso inferiores a 12 horas dentro de estos cuatro días de actividad de vuelo consecutivos. Debido a que la firma

(check-in) en el cuarto día de actividad es antes de las 05:00 hora local, solo se podrá programar un trayecto activo en dicho cuarto día de actividad.

Ejemplo 2 (no aplica la restricción):

Se programa un bloque de cinco días de actividad de vuelo consecutivos (días de actividad 1 al 5). El período de descanso posterior al primer día de actividad es inferior a 12 horas, los períodos de descanso posteriores al segundo y tercer día de actividad son de 12 horas o más cada uno, y el período de descanso posterior al cuarto día de actividad es inferior a 12 horas. Aunque se producen dos períodos de descanso inferiores a 12 horas dentro del bloque, ninguna ventana de cuatro días de actividad de vuelo consecutivos contiene más de un período de descanso inferior a 12 horas. Por lo tanto, la restricción no aplica, y se puede programar más de un trayecto en el día de actividad posterior al segundo período de descanso inferior a 12 horas.

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

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

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

iii. Limitación de noches fuera de la base: se pueden programar un máximo de 10 noches por mes natural y 7 noches consecutivas.

Para TRI, TRE, SFI y SFE (Instructores y Examinadores de Habilitación de Tipo o de Vuelo Sintético), las noches fuera de la base que se planifiquen debido al entrenamiento en simulador en la función de entrenador solo contarán un 50 % para este límite (es decir, 2 noches cuentan como 1 para el límite). Esta regla podrá adaptarse en el futuro si, por razones actualmente imprevistas, surge una demanda de entrenamiento mucho mayor y las partes firmantes acuerdan desviarse de esta regla por acuerdo escrito.

Estos límites de noches fuera de base no se prorratean para las personas trabajadoras a tiempo parcial.

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

- en el mismo mes para la planificación del roster
- para la asignación después de la publicación del roster en el mismo mes o en el mes siguiente.

Estos límites para las noches fuera de la base no se aplicarán a los alumnos durante el curso de habilitación de tipo y vuelo en línea bajo supervisión (LIFUS), ni a las personas trabajadoras que hayan solicitado pernocta («overnight») a través de la herramienta de solicitud. Por lo tanto, estas personas trabajadoras no tendrán derecho a días libres adicionales como resultado de más de 10 noches fuera de la base.

Durante la transición de un mes a otro, la noche fuera de base computará para el mes en el que se realice la firma (check-in).

Con efectos a partir del 1 de febrero de 2026, entrará además en vigor la siguiente previsión para este artículo 17.g) iii: Para el 50 % de las personas trabajadoras por base y categoría, el máximo de noches fuera de base por mes natural será de 8. Los detalles sobre la asignación de este límite reducido se regulan en el artículo 17.p).

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

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

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

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

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

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

l) Los detalles sobre la notificación de las preferencias de la persona trabajadora en el duty roster se establecen en un anexo titulado «Roster Bidding».

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

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

Limitaciones de vuelos nocturnos:

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

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

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

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

iv. Antes y después de un único vuelo nocturno, podrá programarse un segundo vuelo nocturno o un periodo de guardia (standby) para un vuelo nocturno, pero no se permitirá ningún otro tipo de actividad el mismo día. La firma (check-in) al día siguiente de un solo servicio nocturno no podrá realizarse antes de 12.00 hora local.

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

Estas limitaciones de vuelos nocturnos se pueden modificar para las personas trabajadoras que hayan solicitado una preferencia de vuelo nocturno diferente a través de la herramienta de solicitud. Las limitaciones aplicables se detallarán en un anexo titulado «Roster Bidding».

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 de Tiempo de Servicio Adicional (ADT) que no se pueden combinar con ningún otro servicio en el mismo día.

p) El presente apartado p) del artículo 17 entrará en vigor a partir del 1 de febrero de 2026. La opción de un número máximo reducido de días consecutivos de actividad programados (a 5 días, seguidos de 3 días libres) y de un límite reducido de noches fuera de base (a 8), de acuerdo con los artículos 17 e) y g), podrá solicitarse hasta el 1 de febrero para el período de abril a septiembre y hasta el 1 de agosto para el período de octubre a marzo. Para cada uno de estos períodos, el grupo definido permanecerá inalterado. Estos límites reducidos deben solicitarse activamente de forma conjunta y no pueden aplicarse de manera separada.

Si más del 50 % de las personas trabajadoras de un grupo funcional optan por estos límites reducidos, la distribución se realizará mediante un sistema de puntos basado en la antigüedad. Por cada mes completo de empleo, la persona trabajadora recibirá un punto. Si se deniega una solicitud, la persona trabajadora recibirá seis puntos adicionales para la siguiente fase de licitación («bidding»). La asignación dentro de la cuota del 50 % se procesará en orden descendente, comenzando por las personas trabajadoras con mayor número de puntos. Si se aprueba una solicitud, se eliminarán los puntos adicionales de la persona trabajadora. En caso de empate en el número de puntos, se dará prioridad a la persona trabajadora con menor número de escalafón (mayor antigüedad).

Como excepción al procedimiento descrito, el primer proceso de licitación comenzará antes de la entrada en vigor de este artículo, a más tardar el 4 de diciembre de 2025, y finalizará como máximo el 18 de diciembre de 2025 a las 23:59 CET, con el fin de garantizar que los resultados estén disponibles a tiempo para la programación del cuadrante de febrero. El grupo de personas trabajadoras que, dentro de su grupo de función, opte por estos límites reducidos en la primera licitación tendrá dichos límites aplicables durante un período ampliado, desde el 1 de febrero de 2026 hasta septiembre de 2026.

18. Cambios en el duty roster

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

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 home base, siempre que la hora de check-in en la base no se adelante más de 3 horas y el check-out de la base no se retrase más de 3 horas.
- Un cambio en el tipo de actividad, con la excepción de las actividades que no se incluyen en la descripción de su puesto de trabajo.

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

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

e) Si un servicio se cambia a un día libre después de la publicación, solo se puede cambiar nuevamente a un servicio con el consentimiento de la persona trabajadora.

18.1 Conversión de días libres («OFF days»).

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

i. Antes de programar, el empleador puede preguntar si hay voluntad de reducir los límites de días libres previstos en el Convenio en 2 días por mes para cada mes.

ii. Esta reducción afectará automáticamente a todos los demás límites de días libres previstos en el Convenio.

iii. Si la persona trabajadora ha accedido a este procedimiento para un mes, no podrá revocar este consentimiento.

iv. Si la persona trabajadora ha accedido a este procedimiento para un mes, el empleador 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 standby adicionales, como días libres se hayan reducido por debajo del límite del Convenio del mes respectivo. Estos servicios de standby no computarán a los efectos del límite máximo de servicios de standby.

v. 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 tener en cuenta complementos para el cálculo del 9 %).

vi. La devolución de los días libres en el caso de empleo a tiempo completo o parcial no modificará el nivel de remuneración previa y contractualmente pactado (con excepción de la retribución a tanto alzado por evento según lo previsto en el apartado a) v.), ni la obligación de prestación de servicio prevista en el Convenio o en la side letter al contrato sobre la prestación del servicio a tiempo parcial.

vii. 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.

b) «Compra» de días libres.

i. La persona trabajadora podrá renunciar de forma consentida a un día OFF en base al ofrecimiento del empleador, transformándose el mismo en día de servicio en el roster publicado y sin que dicho día libre sea reprogramado. Cada uno de estos días, se remunerará con el 9 % del salario base mensual bruto a tiempo completo según la tabla de Convenio (sin tener en cuenta los complementos para el cálculo de dicho 9 %).

ii. Para los días libres transformados en días de servicio cuyo inicio oficial sea después de las 18:00 horas, hora local, en la home base, o cuya finalización sea antes de las 08:00 horas, hora local, en la home base, se devengará únicamente la mitad de la tarifa fija aplicable.

No obstante lo anterior, los servicios nocturnos, de conformidad con la definición establecida en el presente Convenio, se compensarán en todo caso con el 100 % de la tarifa fija, equivalente al 9 % del salario base mensual bruto a tiempo completo previsto en la tabla salarial del Convenio, sin inclusión de complementos salariales a efectos de cálculo.

iii. Si un día de descanso existente es invadido en más de una hora debido a retrasos operativos, también se aplicará la mitad de la tarifa fija. Si el servicio finaliza después de las 08:00 a.m., hora local, en la home base, se aplicará el importe íntegro de la tarifa fija. No será necesario volver a conceder el día de descanso.

iv. Una cesión de día libre reduce el derecho a días libres según el Convenio por año y mes en 1 (uno) cada uno. Las regulaciones de la EASA no se verán afectadas por esto. El punto 17.e) ya no se aplicará si se compra cualquier día libre de un bloque de días libres.

v. Siguiendo este procedimiento se podrán comprar un máximo de 2 días por mes.

vi. La cesión de los días libres en el caso de empleo a tiempo completo o parcial no modificará el nivel de remuneración previa y contractualmente pactado (con excepción de la retribución a tanto alzado por evento según lo previsto en el apartado b) i. a iii.), ni la obligación de prestación de servicio prevista en el Convenio o en la side letter al contrato sobre la prestación del servicio a tiempo parcial.

vii. El pago sólo podrá efectuarse por días para los que la compra de días efectivamente haya tenido lugar.

c) Aplazamiento de los días libres solicitados (y aprobados) (días «O_M»).

i. 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 tener en cuenta complementos para el cálculo del 4,5 %).

ii. Si el día O_M afectado se encuentra en el período del 1 al 20 del respectivo mes: otorgamiento posterior dentro del mismo mes.

iii. 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.

d) General.

i. Para que sea exigible el pago de la suma a tanto alzado, es necesario que se produzca un evento en el sentido de estos párrafos después de la finalización del servicio. El consentimiento de la persona trabajadora por sí solo no genera el pago.

ii. Las sumas fijas en virtud de este Convenio pueden aplicarse durante uno o más días al mes, pero solo una vez por día natural.

iii. Los puntos 1 y 2 también se pueden aplicar en combinación, siempre que no infrinjan las limitaciones de EASA o los requisitos legales.

18.1.1 Proceso de compra/aplazamiento de días libres.

a) Se llega a un acuerdo entre las personas trabajadoras y el empleador («Crew contact» o «Duty Plan Administration») sobre el aplazamiento de un día O_M o la eliminación del día libre sin reemplazo. A continuación, «Crew contact» introduce el código correspondiente en el duty roster. El miembro de la tripulación verifica si los marcadores se han colocado correctamente y debe reclamar los marcadores incorrectos dentro del plazo de 72 horas.

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

19. Standby (guardia)

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

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

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

A partir del 1 de febrero de 2026, el actual artículo 19.c) quedará sin efecto e íntegramente sustituido por el siguiente texto: El servicio en standby puede comprender hasta 12 horas. El tiempo libre de servicio antes y después de un servicio en standby debe ser de, al menos, 12 horas en la home base y de, al menos, 10 horas fuera de la home base.

d) Los servicios en standby se repartirán lo más uniformemente posible entre todas las personas trabajadoras del personal de vuelo del mismo grupo funcional y en la misma estación.

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

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

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

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

i) Tiempo de activación. Durante el servicio en standby, las personas trabajadoras deberán estar listas para iniciar el servicio operativo lo antes posible y, como máximo, 90 minutos después de su activación. Esta norma está limitada a la duración del presente Convenio Colectivo y el tiempo de activación se reducirá a 60 minutos, a menos que las partes firmantes acuerden su prórroga.

j) Existen las siguientes modalidades de standby:

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

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

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

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

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

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

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

- i. un máximo de seis S1, o
- ii. tres S3, o
- iii. dos S3 y un S1, o
- iv. un S3 y hasta tres S1, o
- v. dos S5, o
- vi. un S5 y un S3 o un S1.

Combinaciones mensuales de standby

0x S5		S1							
		0	1	2	3	4	5	6	7
S3	0	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N
	1	Y	Y	Y	Y	N	N	N	N
	2	Y	Y	N	N	N	N	N	N
	3	Y	N	N	N	N	N	N	N
	4	N	N	N	N	N	N	N	N

1x S5		S1			
		0	1	2	3
S3	0	Y	Y	N	N
	1	Y	N	N	N
	2	N	N	N	N

2x S5		S1		
		0	1	2
S3	0	Y	N	N
	1	N	N	N

k) El período de tiempo desde el inicio del servicio de standby hasta el final (check-out) de un servicio de vuelo programado no podrá exceder las 18 horas para todos los servicios de vuelo.

l) El número anual máximo de servicios de standby asignados por tripulante dependerá de los equivalentes a tiempo completo (ETC) empleados en la respectiva home base en promedio de enero/junio, de acuerdo con la siguiente tabla:

ETCs relevantes para el pago	Número anual máximo de servicios de standby asignados por tripulante
0-5	Sin límite
6-10	70
11-18	60
>18	50

Para las personas trabajadoras a tiempo parcial, los números citados anteriormente se calcularán en proporción a la obligación de servicio anual.

Será posible desviarse de estos números por acuerdo entre la empresa y el organismo que representa legalmente a las tripulaciones españolas.

En el caso de las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa durante el transcurso del año, se calculará proporcionalmente respecto al primer día del primer mes de empleo. A estos efectos resulta decisivo el total de servicios standby programados y servicios que pasan de servicio a standby. La formación de standby no se ve afectada por ello.

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

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

o) En el último trimestre del año, a las personas trabajadoras con home base con más de 18 equivalentes a tiempo completo (ETC) por grupo funcional comandante y copiloto se les programará un máximo de trece servicios standby por Trabajador en total.

p) Durante el servicio de standby, las personas trabajadoras deberán estar localizables por teléfono. Los eventuales costes del mantenimiento de una línea telefónica/teléfono móvil disponibles son soportados por la persona trabajadora y están compensados con el sueldo base.

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

A partir del 1 de febrero de 2026, el presente apartado q) del artículo 19 quedará sin efecto y sustituido íntegramente por el siguiente texto:

Se permite la activación desde los servicios de standby, con una antelación mínima de 72 horas, para la realización de acciones de instrucción y formación que concluyan con un examen o una evaluación del desempeño individual de la persona trabajadora (por ejemplo, una Comprobación de la Competencia en Simulador como miembro de la tripulación). Esta posibilidad únicamente será aplicable a acciones de formación periódica («recurrent training»), en las que se realice una comprobación o sea obligatoria la cumplimentación de una hoja de calificación.

r) El presente apartado r) del artículo 19 entrará en vigor a partir del 1 de febrero de 2026: Se permite la activación desde el standby de formación («standby training»), entendido como un modelo específico de disponibilidad aplicable a pilotos que realizan vuelos de línea bajo supervisión o formación en simulador durante el proceso de habilitación de tipo, con una antelación mínima de 120 minutos respecto de la hora de firma (check-in).

El número máximo de servicios de standby training planificados por mes será de seis (6), y el número máximo de pernoctaciones que puedan derivarse de una activación desde este tipo de standby será de cinco (5).

Asimismo, la formación en reserva («reserve training») podrá planificarse sin límite mensual.

La activación de un servicio desde el RES TNG deberá introducirse antes de las 12:00 horas, hora local de la home base, del día anterior al inicio del servicio.

Para la confirmación del servicio de reserva serán de aplicación las reglas previstas en el artículo 20.f) e i) del presente Convenio.

20. Reserva

a) Se entiende por reserva un 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 72 horas de antelación. Las restricciones mencionadas en el artículo 19, apartado m), no deben tenerse en cuenta aquí.

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

c) Si un tripulante es activado para un servicio en un día de reserva, debe regresar a la base de operaciones a más tardar a las 16:00 horas, hora local, del día siguiente al día de reserva. Si el día siguiente al día de reserva no estaba previsto como día de servicio, deberá regresar como muy tarde a las 24:00 horas, hora local, del día de reserva.

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

e) Un servicio de reserva es un servicio en el cual la Empresa podrá consignar una entrada en el duty roster al menos 72 horas antes del comienzo del día de reserva, con el fin de que la persona trabajadora realice un servicio en ese día de reserva (con excepción de un servicio de standby), o tenga un día libre («day OFF»).

f) El miembro de la tripulación debe confirmar antes de las 24:00 horas, hora local, del día anterior al día de reserva, cualquier notificación de servicio para el día de reserva que cumpla con lo previsto en el Convenio. Si esto no es técnicamente posible, deberá ponerse en contacto con Control de la Tripulación en ese momento.

g) De conformidad con el artículo 22.1.c), la imputación de un día libre (OFF) derivado de un servicio de reserva no computará dentro del contingente.

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

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

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

j) Los servicios de reserva solo se pueden asignar en la home base de la persona trabajadora. No está permitido cambiar un vuelo a un servicio de reserva.

21. *Tiempos de Vuelo, Servicio y Descanso*

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

22. *Días libres («OFF days»)*

22.1 Derechos y asignación.

a) Definiciones:

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

– Un día libre individual («single OFF day») consiste en un día libre con dos pernотaciones en el lugar en cuestión. Una pernотación en el lugar en cuestión corresponde al período de ocho horas comprendido entre las 10.00 pm, hora local, y las 8.00 am, hora local.

b) Los días libres regulados como mínimos en el apartado c) se concederán en la home base.

c) La persona trabajadora tiene derecho a 132 días libres por cada año natural. El número mínimo de días libres al mes es de 11 desde noviembre a marzo, y de 10 desde abril a octubre.

d) Adicionalmente, se concederá un día médico («medical day») para completar los reconocimientos médicos aeronáuticos prescritos oficialmente (a partir de los 60 años, dos días). Este día estará libre de cualquier otra obligación de servicio y un (1) día médico por año se computará con 8 horas de Tiempo de Servicio Adicional (ADT).

Con efectos a partir del 1 de agosto de 2025, Eurowings programará este día médico («medical day») dentro de un periodo de hasta 45 días anteriores a la fecha de caducidad del certificado médico de la persona trabajadora, y el mismo deberá publicarse en el primer avance (preview) del cuadrante mensual correspondiente.

e) Sólo se podrá programar un día libre individual al mes. En un mes con más de 10 días de descanso planificados, cualquier día de descanso adicional a los 10 también podrá ser un día libre individual adicional.

Los días libres individuales («single OFF days») inmediatamente anteriores o posteriores a días sin una obligación relacionada con el servicio, y los días libres individuales solicitados no computan como días libres individuales. Será posible desviarse de lo dispuesto en este apartado por acuerdo con el órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas.

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, a razón de 0,27 días por cada día de duración de la incapacidad para trabajar o las vacaciones. El resultado de este cálculo se redondeará comercialmente a días enteros.

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

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

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

i) La persona trabajadora también deberá finalizar su servicio de vuelo 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 el tiempo de descanso subsiguiente comenzara después de la 01.00 am, hora local, este día libre deberá compensarse con arreglo a las normas establecidas en el apartado j).

j) Si, como consecuencia de ello, la persona trabajadora no alcanza el número mínimo de días libres según lo dispuesto en el apartado h), el día libre habrá de reasignarse de la siguiente manera:

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

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

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

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

k) El número mínimo de días libres anuales previsto en el punto c), reducido de acuerdo con las previsiones de los puntos f) y 18.1, puede reducirse en hasta 4 días más

sin el consentimiento de la persona trabajadora. En ese caso, se compensará a la persona trabajadora con el 5 % del salario base mensual bruto a tiempo completo del mes de diciembre del año afectado por cada uno de esos días adicionales reducidos (máximo 4), a pagar en el mes siguiente.

l) El presente apartado l) del artículo 22.1 entrará en vigor a partir del 1 de febrero de 2026. Días libres fuera de la base durante la formación. Los días libres regulados como mínimos en el artículo 22.1 c) no deberán concederse en la home base durante la formación en simulador realizada fuera de Europa. El derecho anual a días libres en la home base se reducirá en consecuencia. Durante el período de LIFUS, no resultarán aplicables los bloques mínimos de días libres seguidos de bloques específicos de actividad previstos en el artículo 17.e); no obstante, deberán respetarse los días libres mínimos establecidos en el artículo 22.1.b).

22.2 Solicitud de días libres.

a) 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». El esquema 4+0 se puede solicitar alternativamente sin fecha concreta.

Solicitudes secundarias: la persona trabajadora también podrá incluir solicitudes secundarias que deberán tenerse en cuenta si una solicitud principal no se concede, sin ninguna garantía de aprobación. Los puntos d) y e) de este artículo no se aplican y no hay derecho ni garantía para la concesión de estas solicitudes secundarias.

b) La empresa garantiza que la disponibilidad 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. Si alguna de estas opciones no se pudiera implementar con la herramienta de solicitud existente, esas solicitudes tendrán que enviarse por correo electrónico a programación de la tripulación a más tardar al final del primer día del mes inmediatamente anterior. Se podrán regular más detalles en un anexo.

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) Concesión de solicitudes principales: Si la suma de los días libres solicitados en una estación y de los días libres de servicio concedidos de manera obligatoria en base a disposiciones legales, regulaciones contenidas en el Convenio Colectivo o acuerdos de empresa (vacaciones, por ejemplo) afecta a más del 25 % de las personas trabajadoras de una categoría laboral (las personas trabajadoras en formación no se tienen en cuenta), las solicitudes que superen ese porcentaje podrán ser denegadas por la Empresa.

Las personas trabajadoras que estén en un mes libre dentro de un modelo a tiempo parcial no serán tenidas en cuenta para este proceso durante ese mes libre. La denegación debe producirse en orden inverso de acuerdo con el tiempo de servicio 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 no pudieran concederse con arreglo a lo dispuesto en el apartado c) uno o más días libres de la «solicitud mensual principal de días libres», los restantes días libres de la solicitud principal se concederán conforme a lo solicitado.

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

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

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

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

i) Dos veces por año natural, la persona trabajadora podrá presentar una solicitud mensual principal de días libres (un bloque de días libres de acuerdo con el apartado a), como pronto seis meses antes del período deseado («solicitud a largo plazo»). Esta solicitud podrá incluir hasta tres períodos alternativos de días libres y se presentará exclusivamente mediante el formulario facilitado por la Empresa. La Empresa tramitará la solicitud teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado c). Se notificará a la persona trabajadora si la solicitud ha sido aprobada o denegada, indicando el motivo en caso de denegación, a más tardar 14 días después de la presentación de la solicitud. 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 sola vez más como máximo.

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

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

l) Disposiciones especiales:

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

– Para diciembre las solicitudes 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». Por encima de la cuota del 25 % del punto 22.2 d), se asegurará que a cada tripulante se le otorgue al menos una de las dos opciones, si así lo solicita y siempre que al menos a una persona trabajadora del mismo grupo funcional se le hubiese otorgado libranza en ambos periodos.

– 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).

– Durante el período de formación inicial, ascenso («upgrade»), habilitación de tipo («type rating») o LIFUS (en condición de persona en formación), comprendido desde el primer día del curso programado hasta la evaluación final realizada en servicio programado que pone fin al curso, podrá denegarse una solicitud de días libres por razones operativas, sin tener en cuenta lo dispuesto en el apartado d).

23. Pérdida de licencia

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

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

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

b. Pago de apoyo («support payment»):

– Comandantes: 225.000,00 euros.

– Copilotos: 127.500,00 euros.

c) Durante los últimos diez (10) años previos al cumplimiento de la edad legal de jubilación, y teniendo en cuenta la reducción de las expectativas profesionales y, por consiguiente, el menor tiempo hasta la edad de jubilación, se reducirá progresivamente el importe del pago de apoyo. Durante los primeros cuatro (4) años, la reducción será de 55.000,00 euros en el caso de los Comandantes y de 27.500,00 euros en el caso de los Copilotos. A partir de ese momento, la reducción será de 22.000,00 euros por año para los Comandantes y de 11.000,00 euros por año para los Copilotos.

(Ejemplo en el caso de un Comandante: años 10.º a 7.º anteriores a la edad legal de jubilación, 170.000,00 euros; año 6.º anterior, 148.000,00 euros; ...; año 1.º anterior, 00,00 euros.)

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

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

– una condena jurídicamente vinculante debido a un delito intencionado;

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

– disturbios civiles en los que la persona trabajadora haya participado del lado de los agitadores.

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

- Espectáculos públicos de vuelo acrobático,
- Vuelos de récords y acrobacias,
- Ala delta,
- Vuelos de control de plagas,
- Pruebas de vuelo de nuevos diseños,
- Salto en paracaídas, excepto para salvar la propia vida,
- Buceo a una profundidad superior a 30 metros,
- Carreras de competición en tierra, agua o aire, con el fin de alcanzar una velocidad máxima,
- Participación en expediciones a regiones inhóspitas.

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

24. Salario

24.1 Disposiciones generales.

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

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

24.2 Clasificación.

a) Grupos funcionales:

- A Comandantes.
- B Copilotos.

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

c) En principio, para la clasificación o la subida de nivel salarial del grupo funcional 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 desviaciones de esto se regulan en el apartado «Reconocimiento de Experiencia Previa».

d) Si un Copiloto incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio es ascendido a Comandante, se le clasificará en el primer nivel salarial de «Comandante», pero como mínimo en un nivel salarial que sea 1.635,00 euros brutos/mes superior a su nivel salarial anterior. La fecha de la subida comenzará al superar con éxito la primera verificación final en línea (final line check) de la promoción a Comandante.

e) La persona trabajadora será reclasificada en el siguiente nivel salarial tras permanecer durante un año en un determinado nivel salarial. Cuando alcance el nivel salarial más alto, la persona trabajadora permanecerá en ese nivel salarial. Cuando se implementen niveles salariales más altos, la persona trabajadora será reclasificado en el

siguiente nivel salarial en la siguiente fecha de incremento individual posterior a la introducción de los nuevos niveles salariales.

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

g) Cuando 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.

h) 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 o el acuerdo de formación inmediatamente anterior y sin solución de continuidad al contrato de trabajo. Se aplicará la primera de estas fechas.

i) El presente sistema de clasificación es objetivo, razonable y proporcionado, y se aplica sin discriminación alguna por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. En consecuencia, se garantizará que el sistema de clasificación profesional y de promoción de la Empresa no dé lugar a discriminación directa ni indirecta, asegurando la igualdad de trato y de oportunidades.

24.3 Reconocimiento de Experiencia Previa.

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

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

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

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

Experiencia de vuelo como Copiloto en aeronave > 19,5 toneladas MTOM	Año de la categoría
Hasta 1399 horas	1
1400 a 2099 horas	2
2100 a 2799 horas	3
2800 a 3499 horas	4
3500 a 4199 horas	5
4200 a 4899 horas	6
4900 a 5599 horas	7
5600 a 6299 horas	8
6300 a 6999 horas	9
7000 a 7699 horas	10
7700 horas o más	11

24.4 Pagos extraordinarios.

a) Todas las personas trabajadoras percibirán, junto con el salario de mayo y noviembre, los siguientes importes brutos en concepto de pago único de cuantía fija («lump sum») como bonus de vacaciones y bonus de Navidad:

Grupo funcional	Pago a tanto alzado de mayo – Euros	Pago a tanto alzado de noviembre – Euros
Comandante.	1.000,00	1.000,00
Copiloto.	800,00	800,00

b) A solicitud del empleador, las personas trabajadoras estarán obligadas a devolver la parte proporcional del pago único de cuantía fija que hayan recibido, si dimiten o la relación laboral finaliza por causas imputables a ellas.

Ejemplo: un Copiloto cesa el 31 de mayo (5/12 del año) - pago anual a tanto alzado: 1.600,00 euros → parte proporcional: 666,67 euros; se han abonado 800,00 euros en mayo; no se realiza pago en noviembre; deberán reintegrarse 133,33 euros conforme a lo previsto en el apartado b).

c) Las personas trabajadoras que se incorporen o dejen de trabajar en la empresa durante el año tendrán derecho a la parte proporcional del pago a tanto alzado que corresponda según su tiempo de servicio para la empresa en el año natural.

d) Se realizará un pago único bruto de 9.000,00 euros con la nómina de febrero de 2026 a cada persona trabajadora que (i) haya estado empleada y basada en España durante el año natural 2025, y (ii) continúe siendo una persona trabajadora en activo en España a fecha 31 de enero de 2026.

El importe se prorrateará en función del nivel de retribución de la persona trabajadora en el año 2025 (esto es, teniendo en cuenta tanto la obligación de pago como la duración del empleo durante dicho año).

e) Programa opcional de retribución flexible. Las partes reconocen su intención conjunta de implantar un Programa de Retribución Flexible destinado a sustituir el actual

sistema de pagos a tanto alzado. Dicho programa tiene por objeto permitir la asignación de los importes a tanto alzado a finalidades específicas, tales como seguro médico privado, plane de pensiones u otros planes de beneficios comparables, con sujeción a la normativa legal y fiscal aplicable.

En el supuesto de que el Programa de Retribución Flexible no pudiera implantarse antes del 1 de julio de 2026, los importes actuales del pago a tanto alzado se incrementarán, a partir de dicha fecha, hasta las siguientes cuantías:

- 2.500,00 euros anuales para Comandantes (CPT), y
- 2.000,00 euros anuales para Copilotos (FO).

Estos importes sustituirán a los valores anteriores del pago a tanto alzado y se abonarán conforme a las mismas condiciones y calendario actualmente vigentes.

La implantación del Programa de Retribución Flexible continuará siendo impulsada con independencia del incremento anteriormente indicado. El empleador se compromete a seguir evaluando la viabilidad de su implantación, incluido el marco administrativo y normativo necesario, en consulta con la representación de las personas trabajadoras. Las partes reconocen que la introducción de dicho programa está sujeta a diversas consideraciones prácticas y organizativas y que, por ello, puede no resultar viable dentro de un calendario fijo.

Una vez implantado el Programa de Retribución Flexible, las personas trabajadoras podrán optar voluntariamente por participar en el mismo. En caso de no hacerlo, permanecerán en el sistema de pago a tanto alzado vigente descrito en el presente artículo.

24.5 Salario base.

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

24.6 Remuneración del tiempo de servicio relevante para el pago.

24.6.1 Cómputo.

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

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

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

c) El umbral de devengo (tripping limit) aplicable se determina en función de la cantidad total de Tiempo de Servicio según la EASA.

d) Dentro de todos los niveles de retribución por hora aplicables, la proporción entre el Período de Servicio de Vuelo (FDP) y el Tiempo de Servicio Adicional (ADT) será equivalente a la proporción de las sumas totales de ambos conceptos en el mes correspondiente.

24.6.2 Período de Servicio de Vuelo.

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

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

- el FDP finaliza al final del FDP programado en el momento de la firma (report);
- si el FDP real supera el FDP programado en más de 30 minutos, se computará el FDP real total.

c) Se computarán 3 horas y 30 minutos (3,5 horas) de FDP por día de vacaciones, permiso e incapacidad para trabajar notificada con antelación (antes de la publicación del duty roster). No se aplica durante los días libres durante un mes sin servicio en modelo a tiempo parcial. (Se entenderá por notificación la comunicación realizada por la persona trabajadora a la empresa de su incapacidad para trabajar.).

d) En caso de incapacidad para trabajar (excluyendo los casos previstos en el punto 30.6.3.2.16.) no notificada antes de la publicación del roster, 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.

e) Para los días de ausencia al trabajo remunerados (días de crédito de horas retribuido o crédito sindical) de los miembros del órgano que represente legalmente a las tripulaciones españolas (incluidas las reuniones del Consejo de Supervisión, se abonará una suma a tanto alzado de 8 horas y 10 minutos (8,16 horas) de tiempo relevante para el pago por día natural, con independencia de que se haya notificado por adelantado o de manera retroactiva, y de que se haya notificado para un día de servicio o un día libre de servicio. El principio de absentismo laboral no se aplica adicionalmente.

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

f) Todos los tiempos de servicio relevantes para el pago relacionados con sesiones de Entrenamiento en Simulador y Verificación en Simulador, excluyendo los tiempos de instrucción previa y posterior (briefing/debriefing), se compensarán como Período de Servicio de Vuelo (FDP) en lugar de como Tiempo de Servicio Adicional (ADT).

24.6.3 Tiempo de servicio adicional.

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

b) Se computará 1 hora y 12 minutos (1,2 horas) de tiempo de trabajo por día de vacaciones, permiso e incapacidad para trabajar notificada con antelación (antes de la publicación del duty roster). No se aplica durante los días libres durante un mes sin servicio en modelo a tiempo parcial.

c) En caso de incapacidad para trabajar (excluyendo los casos previstos en el punto 30.6.3.2.16.) no notificada antes de la publicación del roster, 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.

d) Se computarán 8 horas de tiempo de servicio por cada día de educación a distancia por ordenador («CBT day»).

e) Se computarán 8 horas de tiempo de servicio por día de examen médico. Se computará un (1) día de examen médico por año.

24.7 Retribuciones adicionales.

Los siguientes conceptos están incluidos dentro del salario base:

Categoría
Limpieza del uniforme.
Ajustes del uniforme más allá de los ajustes reembolsables publicados.
Roaming / Teléfono en el extranjero.
Movilidad.

24.8 Tablas salariales.

24.8.1 Salario base (en 12 pagas).

Tabla de Salario Base con efectos desde el 1 de enero de 2025

Con efectos de 1 de enero de 2025, resultarán de aplicación los salarios base que se detallan a continuación.

CPT (Comandante)	Tabla salarial vigente a partir del 1 de enero de 2025 – Euros	FO (Copiloto)	Tabla salarial vigente a partir del 1 de enero de 2025 – Euros
1	8.048,42	1	4.379,89
2	8.305,96	2	4.489,64
3	8.563,49	3	4.599,39
4	8.821,03	4	4.709,15
5	9.078,56	5	4.818,90
6	9.336,10	6	4.928,65
7	9.593,64	7	5.038,40
8	9.851,17	8	5.148,15
9	10.108,71	9	5.257,90
10	10.366,25	10	5.367,66
11	10.623,78	11	5.477,41
12	10.881,32	12	5.587,16
13	11.138,85	13	5.696,91
14	11.396,39		
15	11.653,93		
16	11.911,46		
17	12.169,00		

Las partes reconocen que, a la fecha de firma del presente Convenio, la empresa ya ha abonado los atrasos derivados del incremento salarial retroactivo desde el 1 de enero de 2025, pago que se hizo efectivo en la nómina de mayo de 2025.

Tabla de Salario Base con efectos desde el 1 de enero de 2026

Con efectos de 1 de enero de 2026, resultarán de aplicación los salarios base que se detallan a continuación.

CPT (Comandante)	Tabla salarial vigente a partir del 1 de enero de 2026 – Euros	FO (Copiloto)	Tabla salarial vigente a partir del 1 de enero de 2026 – Euros
1	8.450,85	1	4.598,89
2	8.721,26	2	4.714,13
3	8.991,67	3	4.829,36

CPT (Comandante)	Tabla salarial vigente a partir del 1 de enero de 2026 – Euros	FO (Copiloto)	Tabla salarial vigente a partir del 1 de enero de 2026 – Euros
4	9.262,09	4	4.944,61
5	9.532,49	5	5.059,85
6	9.802,91	6	5.175,09
7	10.073,33	7	5.290,32
8	10.343,73	8	5.405,56
9	10.614,15	9	5.520,80
10	10.884,57	10	5.636,05
11	11.154,97	11	5.751,29
12	11.425,39	12	5.866,52
13	11.695,80	13	5.981,76
14	11.966,21		
15	12.236,63		
16	12.507,04		
17	12.777,45		
18	13.047,86		

Con efectos de 1 de enero de 2026, la tabla salarial de la categoría de Comandante (CPT) se ampliará a 18 niveles salariales. Los trabajadores que en dicha fecha se encuentren en el nivel 17 progresarán al nivel 18 conforme a las siguientes reglas:

- el 1 de enero de 2026, siempre que hayan permanecido en el nivel salarial 17 durante al menos un año a dicha fecha.
- en caso contrario, en su respectiva fecha de salto de nivel, una vez completen un año de permanencia en el nivel 17.

La fecha original de progresión de nivel salarial del trabajador (fecha de antigüedad en el nivel) no se verá alterada.

Tabla de Salario Base con efectos desde el 1 de enero de 2027

Con efectos de 1 de enero de 2027, resultarán de aplicación los salarios base que se detallan a continuación:

CPT (Comandante)	Tabla salarial vigente a partir del 1 de enero de 2027 – Euros	FO (Copiloto)	Tabla salarial vigente a partir del 1 de enero de 2027 – Euros
1	8.831,14	1	4.805,85
2	9.113,72	2	4.926,27
3	9.396,30	3	5.046,69
4	9.678,89	4	5.167,12
5	9.961,46	5	5.287,55
6	10.244,05	6	5.407,97

CPT (Comandante)	Tabla salarial vigente a partir del 1 de enero de 2027 – Euros	FO (Copiloto)	Tabla salarial vigente a partir del 1 de enero de 2027 – Euros
7	10.526,63	7	5.528,39
8	10.809,20	8	5.648,82
9	11.091,79	9	5.769,24
10	11.374,38	10	5.889,68
11	11.656,95	11	6.010,10
12	11.939,54	12	6.130,52
13	12.222,12	13	6.250,94
14	12.504,69		
15	12.787,28		
16	13.069,86		
17	13.352,44		
18	13.635,02		

24.8.2 Tiempo relevante para el pago.

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

Grupo funcional	Remuneración por hora como porcentaje del salario base mensual		
	Nivel 1 Hasta 70 horas	Nivel 2 Más de 70 horas, hasta 110 horas	Nivel 3 Más de 110 horas
Comandante.	0,2	0,4	0,6
Copiloto.	0,2	0,4	0,6

b) Tabla correspondiente a Tiempo de Servicio adicional.

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

c) En relación con la introducción del modelo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre

de 2027, se aplicará el siguiente aumento adicional en la retribución variable por FDP/ADT especificada en los apartados a) y b):

Tiempo relevante para el pago	Remuneración adicional por hora como porcentaje del salario base mensual		
	Nivel 1 Hasta 70 horas	Nivel 1 Más de 70 horas, hasta 110 horas	Nivel 1 Más de 110 horas
FDP	+0,00	+0,02	+0,41
ADT	+0,00	+0,01	+0,15

Por lo tanto, si la retribución variable por FDP/ADT regulada en los apartados a) y b) de este artículo 24.8.2 no se modifica, se abonarán los siguientes valores:

Tiempo relevante para el pago	Remuneración adicional por hora como porcentaje del salario base mensual		
	Nivel 1 Hasta 70 horas	Nivel 1 Más de 70 horas, hasta 110 horas	Nivel 1 Más de 110 horas
FDP	0,20	0,42	1,01
ADT	0,10	0,21	0,45

Dado que este aumento en el importe de la retribución variable por FDP/ADT está vinculado al modelo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern, el pago de este aumento cesará en el caso de que el órgano que representa legalmente a las tripulaciones españolas en base a este Convenio Colectivo decida poner fin a la posibilidad de contratar bajo el modelo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern. En ese caso, el aumento de la retribución variable por FDP/ADT regulada en la tabla anterior se abonará por última vez en el mes siguiente a la fecha efectiva de terminación del acuerdo referido al modelo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern. (Ejemplo: Terminación del acuerdo con fecha de efectos 30.04., el último pago del importe incrementado de la variable será en mayo.)

Este incremento en la retribución variable por FDP/ADT tendrá una vigencia indefinida a partir del 1 de enero de 2027, siempre y cuando el órgano de representación de las tripulaciones no revoque la opción de contratar bajo el modelo de tiempo parcial Wings Pattern antes de dicha fecha.

24.8.3 Incremento automático de la tabla salarial.

Con efectos desde el 1 de enero de cada año, a partir del 1 de enero de 2028, se realizará un incremento lineal en las tablas salariales del apartado 24.8.1 equivalente a la tasa de inflación anual de España (variación porcentual interanual del Índice de Precios al Consumo, IPC, publicada por el INE) referida al año natural anterior (ej. el IPC de 2027 para la actualización a 1 de enero de 2028), con un límite máximo del 3,0 %.

Ejemplo: Tasa de inflación = 1,0 % => Aumento de la tabla = 1,0 %.

Tasa de inflación = 4,0 % => Aumento de la tabla = 3,0 %.

En caso de deflación, el salario permanecerá sin cambios.

El incremento de las tablas salariales resultante se producirá, una vez conocido el IPC definitivo, con efectos del 1 de enero de cada año.

25. Medidas disciplinarias

El régimen disciplinario se regula en el anexo 30.6.

26. Legislación aplicable

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

27. Carácter unitario y vinculación a la totalidad

- a) El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad, todo ello sin perjuicio de lo estipulado en los artículos 82.3 y 86.1 del Estatuto de los Trabajadores y lo regulado en el presente Convenio.
- b) Si, durante el proceso de registro, la autoridad competente advirtiera la necesidad de que la Comisión Negociadora tenga que acometer la modificación de alguna de las cláusulas del Convenio en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse en el plazo máximo de cuatro días naturales para considerar tal modificación y decidir si se mantiene el resto de cláusulas o si, por el contrario, la modificación obliga a revisar las recíprocas concesiones que las partes hayan acordado.
- c) En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fueran declaradas nulas, ineficaces o no válidas en virtud de sentencia judicial firme, las partes firmantes del Convenio dispondrán de un plazo de treinta días naturales para renegociar las condiciones con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si finalizado dicho plazo no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán someter la cuestión a un arbitraje. En tal caso, el resto del Convenio se mantendrá en vigor hasta que se acuerde o, en su caso, se dicte el laudo arbitral correspondiente.

28. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación

- a) Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo para la solución de las controversias colectivas derivadas de su aplicación e interpretación.
Estará compuesta por cuatro miembros, dos por la parte empresarial y dos por parte de los representantes de los pilotos. La representación de los pilotos será designada por la Sección Sindical de SEPLA mientras mantenga la representatividad por la que negocia este Convenio.
- b) La Comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes, una vez convocada por cualquiera de las partes.
- c) Las funciones de la Comisión son las siguientes:
 - Velar por el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.
 - Interpretar las estipulaciones previstas en el Convenio Colectivo.
 - Intervenir para resolver las cuestiones litigiosas de carácter colectivo que surjan en la aplicación de lo previsto por el presente Convenio Colectivo.
 - Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado del presente Convenio Colectivo.
- d) Cuando se someta alguna cuestión a la Comisión, ésta deberá emitir informe sobre el asunto en el plazo máximo de un mes.
- e) La Comisión dispondrá de la documentación e información necesarias para realizar un seguimiento e interpretación efectiva del Convenio Colectivo.
- f) Las partes, en cumplimiento del artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan someter a la mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria.

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

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

29. Reconocimiento sindical

a) Eurowings reconoce a la Sección Sindical de SEPLA el derecho a contar con cinco (5) delegados, cuya designación se realizará entre los miembros de la Sección Sindical de SEPLA.

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

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

b) Los delegados la Sección Sindical de SEPLA tendrá derecho a un total de trece (13) 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 o la empresa requiera la participación de los representantes para otras reuniones, el número de días de crédito de horas retribuidas podrá ser incrementado en la cantidad de días que se requiera.

Los días de crédito de horas retribuidas corresponden a la Sección Sindical y podrán acumularse a uno o varios delegados de la Sección Sindical.

c) En caso de que se constituya un comité de empresa, las partes negociarán un nuevo acuerdo que contemple la nueva situación.

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

30. Anexo

30.1 Antigüedad y cambio de base.

La antigüedad y el cambio de base podrán regularse mediante un anexo denominado «Antigüedad y Cambio de Base» («Seniority and Restationing»).

30.2 Alojamiento en hoteles.

Las directrices sobre el alojamiento en hoteles podrán regularse mediante un anexo denominado «Alojamiento en Hoteles» («Hotel Accommodation»).

30.3 Solicitud de preferencia.

Las directrices sobre la solicitud de preferencia podrán regularse mediante un anexo denominado «Roster bidding».

30.4 Principios sobre el disfrute de las vacaciones anuales.

30.4.1 Exclusión.

Quedan excluidas del presente anexo las personas trabajadoras que realicen funciones adicionales en tierra (pilotos de gestión de primer y segundo nivel de dirección).

30.4.2 Principios generales del disfrute de vacaciones.

30.4.2.1 Eurowings establecerá una regulación especial para aquellas personas trabajadoras cuya relación laboral se inicie en el transcurso del año. Este colectivo solicitará sus vacaciones a lo largo del año en función de las capacidades disponibles.

30.4.2.2 Con carácter general, la persona trabajadora deberá disfrutar sus vacaciones en el año natural en que se generen. La limitación de las vacaciones se considerará conforme a la normativa vigente aplicable, sin perjuicio de la posibilidad de disfrutar las vacaciones no utilizadas en fecha posterior en los casos y circunstancias concretas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente, en caso de que la persona trabajadora no haya podido disfrutar la totalidad de sus días de vacaciones por causas imputables a la empresa, podrá disfrutar los días restantes tras la finalización del año natural de devengo, con el límite máximo del 31 de diciembre del año siguiente. En tal caso, los días no disfrutados del año anterior serán técnicamente los primeros días de vacaciones computados durante el ejercicio.

30.4.3 Proceso de solicitud y adjudicación.

30.4.3.1 Eurowings diseñará el procedimiento de solicitud y adjudicación de modo que las personas trabajadoras puedan especificar periodos de solicitud para la totalidad de las vacaciones anuales.

30.4.3.2 Se permitirá el fraccionamiento de las vacaciones. Los días sueltos podrán solicitarse o disfrutarse durante el año en curso a través de Crew Scheduling, Crew Contact o la plataforma electrónica que se habilite al efecto.

30.4.4 Principios relativos al periodo de disfrute.

30.4.4.1 Durante los meses de abril a septiembre, la compañía ofrecerá una capacidad mínima total de 14 días de vacaciones por cada persona trabajadora.

30.4.4.2 Cada persona trabajadora podrá solicitar un máximo de veintiún (21) días de vacaciones para los periodos de solicitud U1 y U2 de la planificación anual de vacaciones. La distribución de los días entre los periodos U1 y U2 será decisión de la persona trabajadora, con el límite máximo de catorce (14) días en el periodo U1 (por ejemplo: 14 días en U1 y 7 días en U2, o 7 días en U1 y 14 días en U2, etc.).

30.4.4.3 Para las vacaciones disfrutadas durante el periodo comprendido entre noviembre y marzo, se concederán, antes o después del periodo vacacional, los siguientes días adicionales de descanso (OFF) procedentes de la cuota mensual correspondiente:

- Vacaciones de 7 a 13 días -> 2 días U-OFF (antes de las vacaciones) + 1 día U-OFF (después de las vacaciones).
- Vacaciones de ≥ 14 días -> 2 días U-OFF (antes de las vacaciones) + 2 días U-OFF (después de las vacaciones).

30.4.4.4 En caso de que no pueda alcanzarse un acuerdo entre Eurowings y la persona trabajadora en relación con las fechas de disfrute de las vacaciones, intervendrá en las negociaciones correspondientes el órgano legal de representación de las personas trabajadoras.

30.4.5 Vacaciones de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

30.4.5.1 Las personas trabajadoras a tiempo parcial serán tratadas de la misma manera que las personas trabajadoras a tiempo completo en el proceso de solicitud y adjudicación de vacaciones de Eurowings.

30.4.5.2 El derecho al número de días de vacaciones será el mismo para las personas trabajadoras a tiempo parcial que para las personas trabajadoras a tiempo completo.

30.4.5.3 El proceso de solicitud y adjudicación de los períodos de vacaciones para las personas trabajadoras a tiempo parcial será idéntico al de las personas trabajadoras a tiempo completo. No obstante, en los modelos de trabajo a tiempo parcial por bloques (One-OFF, Two-OFF, Three-OFF), deberá consumirse una doceava parte del derecho a vacaciones generado en el calendario a tiempo parcial por cada mes completo sin obligación de servicio en los meses con un coeficiente de actividad del 0 %.

30.4.6 Sistema de adjudicación de vacaciones.

30.4.6.1 Antes del inicio del procedimiento estandarizado de solicitud y adjudicación, se determinará el rango de adjudicación individual dentro del grupo funcional de cada persona trabajadora por base. El órgano legal de representación de las tripulaciones españolas recibirá una lista con los citados rangos, como máximo, siete (7) días antes del inicio del proceso de solicitud.

Para las personas trabajadoras que operen bajo el modelo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern, el orden de adjudicación se establecerá separadamente por cada grupo funcional, considerándose el modelo Wings Pattern como una única base en España.

30.4.6.2 Las personas trabajadoras que inicien su relación laboral con Eurowings durante el año solicitarán sus vacaciones:

- a. para el año natural en curso, y
- b. en el supuesto de que la relación laboral se inicie una vez comenzado el proceso anual de solicitud, también para el año natural siguiente,

fuera del procedimiento estandarizado de solicitud y adjudicación. Estas personas trabajadoras solicitarán sus vacaciones dentro de las capacidades disponibles a través del denominado «leave exchange». La adjudicación se realizará por estricto orden de recepción de las solicitudes (criterio «first come, first served»).

En este caso, Eurowings deberá añadir al sistema de adjudicación la capacidad de vacaciones correspondiente al derecho generado.

30.4.6.3 Durante el período de espera entre la superación definitiva del simulador y la emisión de una nueva licencia, la empresa podrá planificar días de vacaciones disponibles, con un límite máximo igual al derecho personal disponible. Por cada día de vacaciones planificado durante este período se programará un día adicional de permiso retribuido (computado como Tiempo de Servicio conforme al Convenio Colectivo), que no se descontará del derecho a vacaciones de la persona trabajadora. A solicitud de la persona trabajadora, no se planificarán vacaciones durante dicho período de espera.

30.4.6.4 No podrán solicitarse vacaciones durante los períodos de formación planificados. Las vacaciones ya solicitadas pero aún no concedidas podrán ser rechazadas por Eurowings.

30.4.6.5 En caso de conflictos de planificación entre vacaciones ya aprobadas y formaciones para ascensos o habilitaciones, se podrá excepcionar el acuerdo de vacaciones existente en casos individuales por causas justificadas.

30.4.7 Solicitud y disfrute de las vacaciones por la persona trabajadora.

30.4.7.1 En el momento de solicitar sus vacaciones durante la fase anual de solicitud, la persona trabajadora distribuirá el total de sus vacaciones anuales en un máximo de cinco (5) períodos de solicitud de vacaciones (U1 a U5).

30.4.7.2 La adjudicación de las vacaciones dentro de cada período de solicitud se realizará de conformidad con lo dispuesto en los apartados 30.4.8 y 30.4.9 siguientes, siempre que el presente Convenio no establezca regulaciones distintas.

30.4.8 Tratamiento preferente y principios de adjudicación durante la asignación de vacaciones.

30.4.8.1 A cada persona trabajadora se le asignará, en el momento de su contratación, una característica de adjudicación consistente en:

- a. Grupo de adjudicación: A, B o C.
- b. Para la adjudicación de vacaciones del año 2026 en el ejercicio 2025 se establece el siguiente orden:

- i. A.
- ii. B.
- iii. C.

c. En los años posteriores, la adjudicación se realizará de forma rotatoria (2025: ABC; 2026: BCA; 2027: CAB; etc.).

d. El orden de las personas trabajadoras dentro de cada grupo de adjudicación se establecerá en función de la antigüedad en la fecha de adjudicación. Las personas trabajadoras con mayor antigüedad (número de antigüedad más bajo) tendrán prioridad sobre aquellas con menor antigüedad (número de antigüedad más alto).

e. Las nuevas incorporaciones se asignarán al grupo que cuente con menor número de personas trabajadoras.

30.4.8.2 El tratamiento preferente en la adjudicación de vacaciones para los períodos de solicitud U1 y U2 se realizará conforme al siguiente orden de colectivos:

- I. Personas trabajadoras con hijos o hijas de entre seis (6) y quince (15) años (14 años y 364 días).
- II. Personas trabajadoras con hijos o hijas menores de seis (6) años.
- III. Resto de personas trabajadoras.

Dentro de cada colectivo, el orden se determinará conforme al grupo de adjudicación establecido en el apartado 30.4.8.1. La fecha de referencia para el cálculo de la edad del hijo o hija será el 31 de diciembre del año de la solicitud (no del año de devengo).

30.4.8.3 Para poder beneficiarse de un tratamiento preferente, la persona trabajadora deberá aportar a EUROWINGS la documentación acreditativa correspondiente, como máximo, antes del 31 de julio. Dicha acreditación se realizará mediante la presentación del certificado de nacimiento, que deberá remitirse siempre al departamento de Recursos Humanos.

La persona trabajadora deberá verificar la corrección de los datos utilizados antes de la adjudicación de las vacaciones en la herramienta de gestión y comunicar cualquier discrepancia al departamento de Recursos Humanos.

30.4.8.4 En caso de no aportarse la documentación acreditativa en tiempo y forma, la persona trabajadora será considerada dentro del colectivo «Resto de personas trabajadoras» conforme al apartado 30.4.8.2 III. Asimismo, la persona trabajadora estará obligada a comunicar de inmediato a Eurowings la pérdida de su condición de beneficiaria del tratamiento preferente.

30.4.9 Procedimiento de solicitud y adjudicación de los períodos de vacaciones.

30.4.9.1 Los períodos de vacaciones podrán solicitarse para el año siguiente conforme a los plazos que se indican a continuación. El procedimiento de solicitud se iniciará el segundo lunes del mes de septiembre a las 09:00 horas (CEST), salvo que se establezca otra cosa en un anexo al presente Convenio. La duración y las fechas de los períodos de solicitud podrán modificarse de mutuo acuerdo entre las partes firmantes.

30.4.9.2 Desde el inicio del procedimiento, los períodos de solicitud U1 a U5 podrán solicitarse de forma consecutiva conforme a lo dispuesto en el apartado 30.4.9.3.

30.4.9.3 Las solicitudes podrán presentarse durante los siguientes períodos y bajo las siguientes condiciones:

U1

El período U1 podrá solicitarse dentro de los 7 días siguientes al inicio del procedimiento de solicitud. El plazo de solicitud finalizará el séptimo día a las 23:59 horas (CEST). Transcurridos 5 días (punto de congelación de U1), los períodos U1 elegibles quedarán congelados y adjudicados. Durante 2 días adicionales (hasta las 23:59 horas CEST, fase U1 «primero en llegar, primero en ser atendido»), las personas trabajadoras cuya solicitud U1 no haya sido completada podrán solicitar vacaciones conforme al criterio de «primero en llegar, primero en ser atendido».

U2

El período U2 podrá solicitarse desde el 8.º hasta el 14.º día siguientes al inicio del procedimiento de solicitud. El plazo de solicitud finalizará el 14.º día a las 23:59 horas (CEST). Transcurridos 5 días (punto de congelación de U2), los períodos U2 elegibles quedarán congelados y adjudicados. Durante 2 días adicionales (hasta las 23:59 horas CEST, fase U2 «primero en llegar, primero en ser atendido»), las personas trabajadoras cuya solicitud U2 no haya sido completada podrán solicitar vacaciones conforme al criterio de «primero en llegar, primero en ser atendido».

U3

El período U3 podrá solicitarse desde el 15.º hasta el 21.º día siguientes al inicio del procedimiento de solicitud. El plazo de solicitud finalizará el 21.º día a las 23:59 horas (CEST). Transcurridos 5 días (punto de congelación de U3), los períodos U3 elegibles quedarán congelados y adjudicados. Durante 2 días adicionales (hasta las 23:59 horas CEST, fase U3 «primero en llegar, primero en ser atendido»), las personas trabajadoras cuya solicitud U3 no haya sido completada podrán solicitar vacaciones conforme al criterio de «primero en llegar, primero en ser atendido».

U4

El período U4 podrá solicitarse desde el 22.º hasta el 28.º día siguientes al inicio del procedimiento de solicitud. El plazo de solicitud finalizará el 28.º día a las 23:59 horas (CEST). Transcurridos 5 días (punto de congelación de U4), los períodos U4 elegibles quedarán congelados y adjudicados. Durante 2 días adicionales (hasta las 23:59 horas CEST, fase U4 «primero en llegar, primero en ser atendido»), las personas trabajadoras cuya solicitud U4 no haya sido completada podrán solicitar vacaciones conforme al criterio de «primero en llegar, primero en ser atendido».

U5

El período U5 podrá solicitarse desde el 29.º hasta el 35.º día siguientes al inicio del procedimiento de solicitud. El plazo de solicitud finalizará el 35.º día a las 23:59 horas (CEST). Transcurridos 5 días (punto de congelación de U5), los períodos U5 elegibles quedarán congelados y adjudicados. Durante 2 días adicionales (hasta las 23:59 horas

CEST, fase U5 «primero en llegar, primero en ser atendido»), las personas trabajadoras cuya solicitud U5 no haya sido completada podrán solicitar vacaciones conforme al criterio de «primero en llegar, primero en ser atendido».

Los períodos de vacaciones congelados o adjudicados U1 a U5 no podrán ser modificados durante el procedimiento de solicitud.

30.4.9.4 Wings Pattern España.

30.4.9.4.1 Con carácter general, las vacaciones deberán solicitarse por un mínimo de cuatro (4) días consecutivos. Solo podrán presentarse solicitudes por un número inferior cuando el derecho restante de vacaciones sea inferior a cuatro (4) días.

30.4.9.4.2 Cuando una persona trabajadora con contrato a tiempo parcial bajo el modelo Wings Pattern solicite un mínimo de siete (7) días consecutivos de vacaciones, el bloque de días consecutivos de descanso (OFF) deberá planificarse inmediatamente después del período vacacional. Esta norma será aplicable únicamente a las vacaciones solicitadas en las fases anuales U1 y U2, con excepción del mes de diciembre.

30.4.10 Solicitud de vacaciones en el transcurso del año (y «leave exchange»).

30.4.10.1 La persona trabajadora podrá posponer períodos de vacaciones durante el año. Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial bajo el modelo Wings Pattern solo podrán posponer períodos de vacaciones cuando la solicitud se presente con una antelación mínima de tres (3) meses naturales.

30.4.10.2 A tal efecto, EUROWINGS pondrá a disposición capacidades de vacaciones no utilizadas en la adjudicación anual, a través del denominado «leave exchange», las cuales se ajustarán mensualmente conforme a la situación de capacidad existente.

30.4.10.3 Las capacidades disponibles en el «leave exchange» podrán solicitarse durante el año por la persona trabajadora a través de la herramienta de solicitud, conforme al criterio de «primero en llegar, primero en ser atendido».

30.4.10.4 El sistema estará disponible para el año natural siguiente, a partir de la semana posterior a la finalización del proceso de adjudicación de vacaciones, y deberá incluir, al menos, las capacidades no cubiertas en la planificación anual. Cualquier día de vacaciones restante deberá estar disponible para su solicitud para entonces. Cuando sea posible, se ofrecerán capacidades adicionales tan pronto como estén disponibles, en parte con el objetivo de reducir derechos de vacaciones pendientes de años anteriores.

30.4.10.5 Con el objeto de aumentar la estabilidad en la planificación y no comprometer las solicitudes de días libres (OFF), el periodo de aplazamiento para el mes de vacaciones correspondiente finaliza según 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 corriente.
Mayo.	28/29 de febrero del año corriente.
Junio.	31 de marzo del año corriente.
Julio.	30 de abril del año corriente.
Agosto.	31 de mayo del año corriente.
Septiembre.	30 de junio del año corriente.
Octubre.	31 de julio del año corriente.

Mes de vacaciones	Fin de la fase de solicitud durante el año
Noviembre.	31 de agosto del año corriente.
Diciembre.	30 de septiembre del año corriente.

30.4.11 Cuotas.

Eurowings se compromete a proporcionar cuotas (mínimas) de acuerdo con la siguiente fórmula como parte del proceso de planificación anual de vacaciones:

Definiciones:

Tripulante (CM):

Personas trabajadoras en activo (excluyendo CM en situación de permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como incapacidad temporal de larga duración y excedencias no retribuidas sin fecha de reincorporación conocida) en la home base correspondiente a la fecha de referencia del 01.09.

Distribución:

Se deberá ofrecer una cuota de, al menos, el 7 % del derecho total de vacaciones anuales por mes, y un total del 52 % en el periodo comprendido por los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre de cada año. Adicionalmente, la capacidad anual ofertada, incluyendo el margen de reserva («buffer»), debe ser de al menos el 110 % (100 % de capacidad + 10 % de margen).

Ejemplo de cálculo:

Personal de tripulación activo: 20.

Derecho a vacaciones (días): 35.

Total días de vacaciones devengados: 700.

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	TTL
Cuota mensual mínima (porcentaje).	12 %	12 %	12 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	12 %	13 %	110 %
Días de vacaciones disponibles por mes.	84	84	84	49	49	49	49	49	49	49	84	91	770

30.5 Derechos Laborales en materia de Reducción de la jornada laboral, excedencias y otros Derechos de Conciliación de la Vida Familiar y Profesional.

En general, los límites de activación previstos en el punto 24.8.2 se calcularán proporcionalmente en función de la reducción del tiempo de trabajo para todos los escenarios de reducción de la jornada laboral mencionados (de acuerdo con lo previsto en el punto 30.7.8.2).

Las reducciones de la jornada laboral contempladas en esta sección constituyen un derecho individual de todas las personas trabajadoras. Su ejercicio está garantizado en condiciones de igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

30.5.1 Reducción de la jornada laboral por guarda legal.

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, de un mínimo de 10 % y un máximo del 50 % de la duración de aquella.

b) Tendrán el mismo derecho quienes deban hacerse cargo del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo (2.º) grado de consanguinidad, 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 que la fecha de finalización, si bien la Empresa podrá considerar períodos más cortos cuando sea recomendable por circunstancias especiales de cada caso.

Debido a la naturaleza del sector y a las características de la Empresa, las reducciones de jornada laboral deberán respetar los siguientes requisitos: deberán cumplir con el esquema FTL aprobado por Eurowings para ser un patrón legal.

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

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

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

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

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

e) 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 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 30.5.1 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.

30.5.3 Reducción de la jornada laboral debido a violencia de género, violencia sexual o terrorismo.

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

b) Dada las características especiales del servicio prestado por 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 30.5.1 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.

30.5.4 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 dejó de ocupar el puesto que estaba ejerciendo; de lo contrario, perderá su derecho al puesto de trabajo en la Empresa.

b) Para el ejercicio de funciones sindicales de nivel provincial o superior, mientras dure el mandato de representación en organizaciones sindicales de representación significativa. Los efectos serán los mismos que los de la excedencia para el ejercicio de un cargo público y 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, de las fechas de inicio de la excedencia forzosa no retribuida, con un preaviso de quince (15) días, a menos que se justifiquen limitaciones específicas.

d) Con arreglo a la periodicidad que determine la Dirección de la Empresa, 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, teniendo en cuenta la naturaleza de la excedencia y la imposibilidad de abandonar las obligaciones derivadas de la misma. Si una persona trabajadora incumple voluntariamente esta obligación, perderá el derecho a ser reincorporado.

30.5.5 Excedencia para el cuidado de familiares.

a) Todo trabajador que lo necesite y lo justifique, podrá solicitar una excedencia para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo (2.º) 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 períodos separados.

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

d) 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) Durante el primer (1.º) 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.

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

30.5.6 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 trabajadores de la Empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

e) 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, si bien la Empresa podrá considerar períodos más cortos cuando sea recomendable por circunstancias especiales de cada caso.

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

30.5.7 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 cumplirse al menos un período de trabajo de 6 meses antes de que se pueda solicitar la excedencia voluntaria.

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

d. A su regreso a Eurowings, la persona trabajadora debe 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. Si durante la excedencia voluntaria la flota de EUROWINGS cambia a otro tipo de aeronave (que requiera una habilitación de tipo diferente), la obligación puede expirar tras el consentimiento por escrito del empleador.

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 un trabajador incumple voluntariamente esta obligación, perderá su derecho a ser reincorporado.

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

c) 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 90 días. Debido a circunstancias excepcionales y justificadas, la empresa podrá acordar la reducción de este período de preaviso.

d) Asimismo, la solicitud de reincorporación a Eurowings deberá notificarse con 90 días de antelación. En caso de que 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) Cláusula de reincorporación: La empresa podrá decidir voluntariamente si aprobar o denegar una solicitud de renovación de excedencia. Por ello, hay tres opciones:

1.) Solicitud de reingreso presentada por la persona trabajadora – reingreso en función de la demanda o lista de espera.

2.) No presentación de solicitud de reingreso por la persona trabajadora – Terminación de la relación laboral.

3.) Solicitud de renovación de la excedencia presentada por la persona trabajadora – Aprobación o denegación de la solicitud a voluntad de la empresa.

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

30.5.8 Permiso sin sueldo.

La persona trabajadora podrá solicitar un permiso sin sueldo. La concesión del mismo sólo podrá hacerse de mutuo acuerdo. La duración y efectos del permiso sin sueldo se fijarán en el acuerdo alcanzado entre las partes. Transcurrido el período de permiso sin sueldo, el contrato de trabajo continuará como si la persona trabajadora no hubiera disfrutado del permiso sin sueldo.

30.5.9 Competencia desleal durante las reducciones de jornada y excedencias.

Durante las situaciones descritas en los apartados 30.5.1 a 30.5.6, 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 Toda compañía aérea que opere vuelos dentro del ámbito de la red comercial de Eurowings y figure en la lista vigente de competidores, acordada conjuntamente y publicada en el sistema interno de información de la empresa.

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 no competencia desleal, con carácter previo a 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 30.6. (Medidas Disciplinarias) del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria realizará el seguimiento y la actualización de la lista de actividades y compañías aéreas consideradas competidoras de Eurowings. La lista de compañías aéreas competidoras será publicada en la intranet.

30.5.10 Complemento salarial durante el permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Con efectos desde el 1 de enero de 2025, Eurowings complementará las prestaciones legales abonadas por la Seguridad Social española durante el permiso por nacimiento y cuidado del menor, hasta alcanzar el 100 % del salario base de la persona

trabajadora. Este complemento será de aplicación por un período máximo de 16 semanas y se prorrateará en caso de trabajo a tiempo parcial.

a. Procedimiento de solicitud: Para percibir el complemento salarial íntegro durante el permiso por nacimiento y cuidado del menor, la persona trabajadora deberá presentar una solicitud formal al Departamento de Recursos Humanos:

- Primeras 6 semanas obligatorias: deberán solicitarse lo antes posible y, en todo caso, con una antelación no inferior a 60 días respecto de la fecha prevista del nacimiento.

- Diez semanas restantes voluntarias: la solicitud deberá ajustarse a los procedimientos internos estándar establecidos en el artículo 22.2 del presente Convenio Colectivo.

b. En caso de empleo a tiempo parcial, ya sea bajo un contrato de trabajo a tiempo parcial o mediante un anexo contractual (side letter), el complemento salarial se calculará proporcionalmente, sobre la base del porcentaje de jornada acordado respecto del salario base a tiempo completo (por ejemplo, una jornada del 80 % dará derecho a un complemento de hasta el 80 % del salario base a tiempo completo).

c. Las solicitudes presentadas fuera de plazo o la ausencia de las mismas conllevarán la pérdida del derecho al complemento salarial. Si la solicitud se presenta fuera de plazo para tener derecho al complemento, pero con al menos 15 días de antelación, el permiso se concederá igualmente, aunque sin el percibo del mencionado complemento salarial.

d. Los pagos únicos o «lump sum» definidos en el artículo 24.4 no se prorratearán ni se reducirán como consecuencia de los meses de suspensión por nacimiento o cuidado del menor. Dichas cuantías fijas seguirán sujetas a la aplicación proporcional correspondiente conforme al régimen de trabajo a tiempo parcial aplicable (véase artículo 30.7.8.2).

e. No se abonarán las dietas de viaje garantizadas durante las semanas de suspensión disfrutadas por permiso por nacimiento y cuidado del menor.

30.6 Medidas disciplinarias.

30.6.1 Disposiciones generales.

30.6.1.1 Potestad disciplinaria.

a) El objetivo de este apartado es regular, en su caso, la potestad de sancionar el incumplimiento laboral y contractual de la persona trabajadora, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones que se recogen en el apartado 30.6.3.

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

30.6.1.2 Ámbito de aplicación.

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

b) También será de aplicación a 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 ámbito laboral.

30.6.1.3 Requisitos formales.

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

a) La apertura de un Expediente Disciplinario con la designación de un Instructor, en el que la persona trabajadora y el órgano de representación legal de las personas

trabajadoras en España tendrán derecho a ser oídos, así como a formular tantas alegaciones como sea posible y a presentar cuantas pruebas consideren oportunas.

- b) Tramitación del expediente disciplinario.
- c) Proposición de una resolución.
- d) Resolución: El Expediente deberá resolverse en un plazo máximo de 28 días naturales desde su apertura, mediante resolución basada en la ley.

Excepcionalmente, cuando la empresa decida sancionar faltas graves o muy graves mediante amonestación verbal o escrita, no será necesario seguir el procedimiento establecido en los apartados a) a d). En estos casos, la empresa podrá convocar una reunión de determinación de hechos con la persona trabajadora, informándole de la falta disciplinaria que se le imputa y de su derecho a ser acompañada por un delegado o delegada del órgano de representación legal de las personas trabajadoras en España. Si, tras dicha reunión, la empresa decide imponer una amonestación verbal o escrita, podrá hacerlo directamente sin necesidad de incoar expediente disciplinario.

30.6.1.4 Procedimiento.

1. Cuando la empresa tenga conocimiento de la existencia de hechos que pudieran constituir un indicio de alguna de las faltas graves y muy graves incluidas en el presente régimen disciplinario, procederá a la apertura del Expediente Disciplinario preceptivo, salvo que tenga la intención de imponer exclusivamente una amonestación verbal o escrita.

2. La empresa designará al Instructor de dicho expediente, el cual preparará 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 de representación legal de 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 la clasificación de las infracciones que se le imputan.
- Nombre y apellidos y cargo de la persona que actuará como Instructor.
- Teléfono y correo electrónico de la persona que actuará como Instructor, a efectos de comunicaciones y notificaciones.
- La advertencia de que si los plazos expiran sin que se presenten alegaciones, el procedimiento continuará su curso.

3. Con la notificación del Pliego de Cargos a la persona trabajadora y al órgano de representación legal de la persona trabajadora, en su caso, y en un plazo de 9 días naturales, 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.

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

6. El plazo de prescripción de las infracciones y sanciones previstas en este capítulo se interrumpirán durante la tramitación del expediente disciplinario. Se entiende como primer día, el día siguiente al día en el que se notifica 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 la entrega del Pliego de Cargos durante el tiempo que la persona trabajadora esté de vacaciones o permiso retribuido.

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

30.6.2 Antecedentes y documentación.

30.6.2.1 Resoluciones sancionadoras.

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

30.6.2.2 Registro de antecedentes.

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

30.6.2.3 Inscripción en el expediente personal.

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

30.6.2.4 Emisión de registro de antecedentes.

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

30.6.2.5 Cancelación de antecedentes.

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

- a) Faltas leves: 6 meses.
- b) Faltas graves: 12 meses.
- c) Faltas muy graves: 24 meses.
- d) Faltas graves o muy graves sancionadas mediante amonestación verbal o escrita sin apertura de expediente disciplinario: 12 meses.

30.6.3 Faltas y sanciones.

30.6.3.1 Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. No tomar la baja médica correspondiente en el momento que corresponda y, en caso de una baja por enfermedad de duración superior a los tres días, no acudir a los servicios médicos oficiales, salvo que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho.
2. Tres faltas injustificadas de puntualidad en un período de treinta días o cuando sumen más de quince minutos en total.
3. Críticas directas sobre el trabajo, operativas o empresariales a pilotos u otras categorías de la Empresa, sin la debida autorización, utilizando el tablón de anuncios o los medios facilitados por la empresa. La representación de los pilotos estará autorizada a dirigir estos escritos.
4. El incumplimiento de las instrucciones impartidas por la empresa.
5. Falta de limpieza e higiene personal o incumplimiento de la normativa interna de uso de uniforme.
6. No comunicar a la empresa una dirección en España, así como los datos necesarios para que la Empresa cumpla con las obligaciones en materia de Seguridad Social, tributación o cualquier otro imperativo administrativo.

30.6.3.2 Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

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

13. La imprudencia o falta de diligencia en la realización de los trabajos o en la conservación de máquinas, herramientas y materiales, cuando puedan afectar a la seguridad del vuelo.

14. Utilizar, sin autorización, equipos, productos o herramientas de la Empresa para uso propio y, en general, el uso indebido o el abuso de los medios y herramientas que la Empresa pone a disposición de la persona trabajadora, como correo electrónico, Internet y/o teléfono móvil.

15. Pérdida del pasaporte, documento de identidad o tarjeta del aeropuerto que impida la actividad del vuelo. No obstante, teniendo en cuenta las circunstancias en las que se haya producido dicha pérdida, dicha falta puede ser considerada como una falta leve.

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

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

30.6.3.3 Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

7. La reducción voluntaria y continuada del rendimiento laboral.

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

9. Cualquier infracción muy grave de la Legislación Aduanera.

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

11. Abuso de autoridad por parte del superior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21. Cualquier acto grave de discriminación, persecución, intimidación o acoso basado en el sexo, la raza, la discapacidad, la orientación sexual o las creencias religiosas de una persona. Cualquier comportamiento o conducta en el ámbito laboral que vulnere el respeto, la intimidad y/o la dignidad de todas las personas trabajadoras (incluidas mujeres, hombres y personas LGTBI), o que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexuales y la expresión de género de las personas trabajadoras, mediante abuso físico o verbal.

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

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

30.6.3.4 Sanciones por faltas leves.

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

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.

30.6.3.5 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.

30.6.3.6 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. Despido.

30.7 Acuerdos para la prestación del servicio temporalmente a tiempo parcial.

30.7.1 Definiciones.

Relación laboral de servicio A TIEMPO COMPLETO/A TIEMPO PARCIAL	
Tiempo completo:	Relación laboral con obligación de servicio a tiempo completo.
Tiempo parcial:	Relación laboral con obligación de servicio a tiempo parcial durante un período de servicio a tiempo parcial.
Días OTZ:	Todos los días adicionales debido al tiempo parcial.
OBLIGACIÓN DE SERVICIO	
Obligación de servicio a tiempo completo:	Obligación de prestación de servicio al 100 %.
Obligación de servicio a tiempo parcial:	Reducción de la obligación de prestación de servicio durante un período de servicio a tiempo parcial, en proporción a una obligación de prestación de servicio a tiempo completo.

Obligación media de servicio:	Obligación media de prestación de servicio durante un periodo de observación definido.
Obligación total de servicio:	Obligación media de prestación de servicio por el tiempo total de servicio a tener en cuenta hasta la fecha.
PERÍODO A TIEMPO PARCIAL	
Período a tiempo parcial:	Periodo en el que se utiliza un modelo a tiempo parcial. La unidad básica para un período a tiempo parcial es un mes natural, o un múltiplo entero del mismo.
TIPOS DE CLASIFICACIÓN	
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.
MODELO A TIEMPO PARCIAL	
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.
NIVEL DE REMUNERACIÓN	
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.
CATEGORÍAS FUNCIONALES	
Tripulaciones técnicas:	Los pilotos se subdividen en las siguientes categorías funcionales: C Comandante (CP). D Copiloto (FO).

30.7.2 Disposiciones generales.

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

b) En todos los modelos de prestación del servicio a tiempo parcial la persona trabajadora tiene derecho a que se formalicen acuerdos de duración ilimitada. Estos acuerdos de tiempo parcial 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 técnica podrán rescindir estos acuerdos de duración ilimitada una vez transcurridos 3 años, con un período de notificación previa de 3 meses antes del final del año.

Aunque todos los modelos de prestación del servicio a tiempo parcial se formalizan con duración ilimitada, por mutuo acuerdo también pueden formalizarse con una duración determinada, a solicitud de la persona trabajadora.

c) En caso de que exista una demanda temporal de Trabajadores adicionales, la Empresa podrá aumentar la obligación de prestación de servicio a tiempo parcial durante un máximo de tres meses naturales, y en un máximo de 30 puntos porcentuales de la obligación de servicio a tiempo parcial del mes en cuestión (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. Si la persona trabajadora solicita este aumento temporal de la obligación de prestación de servicio de forma voluntaria, se aplicará el 20 % de aumento de puntos porcentuales al nivel de remuneración, en lugar del 40 %, y la duración máxima de 3 meses no será aplicable.

Ejemplos:

- Modelo «The Bridge 84»: Obligación de servicio a tiempo parcial del 75 % en un mes de invierno: aumento obligatorio en 25 puntos porcentuales hasta el 100 %, nuevo nivel de remuneración del 120 % (85 % más 25 % más el 40 % del incremento de 25 puntos porcentuales).
- Modelo «The Bridge 84»: Obligación de servicio a tiempo parcial del 90 % en un mes de verano: aumento obligatorio en 10 puntos porcentuales hasta el 100 %, nuevo nivel de retribución del 99 % (85 % más 10 % más el 40 % del incremento de 10 puntos porcentuales).
- Modelo «Two Off»: Obligación de servicio a tiempo parcial del 0 % en un mes de descanso: aumento obligatorio en 30 puntos porcentuales hasta el 30 %, nuevo nivel de remuneración del 132 % (90 % más 30 % más el 40 % del incremento de 30 puntos porcentuales).
- Modelo «Flat Rate 50 %»: Obligación de servicio del 50 %: aumento en 30 puntos porcentuales (máximo) hasta el 80 %, nuevo nivel de retribución del 92 % (50 % más 30 % más el 40 % del incremento de 30 puntos porcentuales).
- Modelo «Arenal»: Obligación de servicio a tiempo parcial del 50 % en un mes de invierno: aumento obligatorio en 30 puntos porcentuales hasta el 80 %, nuevo nivel de remuneración del 132 % (90 % más 30 % más el 40 % del incremento de 30 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.

i. Oferta de aumento obligatorio temporal de la obligación de servicio a tiempo parcial.

1. Dentro de la categoría funcional afectada habrá inicialmente un anuncio para encontrar solicitudes «voluntarias» para el aumento de la obligación de servicio. La oferta deberá tener lugar a más tardar el primer día del mes dos meses antes del aumento previsto de la obligación de servicio. Las solicitudes voluntarias se tendrán en cuenta en orden descendente en función del tiempo que la persona trabajadora haya permanecido en la empresa. Este proceso también se aplicará si el empleador ofreció un aumento temporal de la obligación de servicio de forma voluntaria.

2. Si las solicitudes voluntarias no fueran suficientes, se recurrirá a las personas trabajadoras del grupo funcional afectado en orden ascendente en función del tiempo que la persona trabajadora haya permanecido en la empresa (se recurrirá primero a las personas trabajadoras con menor antigüedad en la empresa).

3. Se deberá notificar a la persona trabajadora por escrito acerca de cualquier aumento en la obligación de servicio antes del día 20 del segundo mes anterior al aumento, incluidos los detalles de cuánto tiempo durará el aumento de la obligación de servicio.

ii. Si la obligación de servicio de un Trabajador ha sido aumentada de acuerdo con lo previsto en el punto 2 anterior, no se podrá recurrir a él de nuevo durante al menos 24 meses después de que comience el aumento de servicio, salvo que él esté dispuesto a incrementar su obligación de servicio de forma voluntaria.

iii. Este procedimiento no se aplicará si una persona trabajadora solicita a la empresa un cambio temporal de tiempo parcial sin que exista una oferta de aumento publicada.

d) 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.

e) 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.

f) A efectos de cubrir un puesto de trabajo vacante correspondiente, Eurowings considerará 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.

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

h) Obligación de oferta: No aplicable a las personas trabajadoras en bases de España donde no haya aeronaves estacionadas durante el año en que se ofrece el trabajo a tiempo parcial.

Para la oferta anual de empleo a tiempo parcial, la Empresa determinará la cantidad total de tiempo parcial a asignar (asignación de tiempo parcial) para la base correspondiente, dividida por categoría funcional. Todos los modelos tienen que ser ofrecidos en cualquier caso, incluido el modelo de tiempo parcial Wings Pattern regulado en el artículo 30.9 del Convenio Colectivo. Los modelos «Block-of-10» y «Double-Block-of-5» requieren una cuota específica de cumplimiento.

Obligación general de concesión:

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 empleada en la fecha límite del 1 de junio del año de la oferta, adicionales a la reducción de ETC existente en el año que la oferta tiene lugar. Los contratos a tiempo parcial legalmente establecidos están incluidos en la cuota del 5 % y pueden reducir la cantidad de nuevos contratos a tiempo parcial dados.

Si Eurowings contrata a nuevas personas trabajadoras con el modelo de tiempo parcial Wings Pattern, y mientras las personas trabajadoras estén en ese contrato, cualquier solicitud del personal existente para el modelo Wings Pattern deberá concederse (adicionalmente), más allá de cualquier cuota, tanto en la licitación única de 2024 como en la licitación anual de tiempo parcial.

El modelo de tiempo parcial Wings Pattern al 95 % no reduce la capacidad anual general ni el límite para la reducción de verano, pero se contabiliza de forma separada.

(Ejemplo: suponiendo que 20 de 100 FTE cambian al modelo Wings Pattern, la capacidad para la obligación de oferta del 5 % prevista en el Convenio se refiere a 80 FTE en el proceso anual de licitación de tiempo parcial. Para la licitación inicial y única, no existe restricción de capacidad para Wings Pattern y participar en Wings Pattern no afecta la obligación de oferta del 5 %. Esto significa que la capacidad de Wings Pattern se añade a la obligación del 5 %.)

Los contratos a tiempo parcial otorgados por la empresa al inicio de la relación laboral no computan a los efectos de la cuota general del 5 %, consumiendo capacidad de la obligación general de concesión.

Límite «Block-of-10» y «Double-Block-of-5»:

Se aprobará un máximo del 20 % de las personas trabajadoras (por base y grupo funcional en la fecha límite del 1 de junio del año de la oferta) para un modelo «Block-of-10» (nuevo y existente acumulado). Se aprobará un máximo del 20 % adicional del mismo grupo de apara un modelo «Double-Block-of-5-model» y «Double block of 5 plus ONE OFF» en total (nuevo y existente acumulado).

Límite para la reducción de verano:

Se deben otorgar contratos adicionales a tiempo parcial que reduzcan la capacidad durante el verano (junio, julio, agosto, septiembre), siempre que el número de equivalentes a tiempo completo (ETC) en verano no sea inferior al 90 % de las personas trabajadoras (cabezas) por base y grupo funcional, si la cuota global del 5 % aún no se ha cumplido. Esta cuota del 90 % se calcula en función de las personas trabajadoras por base y grupo funcional en la fecha límite del 1 de junio del año de la oferta. Independientemente de la cuota de capacidad de verano del 90 %, se deberá conceder al menos un (1) ETC de reducción a tiempo parcial durante los meses de verano por año natural, siempre que no se supere la cuota global del 5 %.

Ejemplo:

«Regla del 5 %» (obligación general de otorgamiento). 60 comandantes radicados en PMI, 10 ya están a tiempo parcial. $80 \% = 58 \text{ ETC}$. $5 \% \text{ de } 58 \text{ ETC} = 2,9 \text{ ETC}$. 2 ETC capacidad ya distribuida $2,9 \text{ ETC} + 2 \text{ ETC} = 4,9 \text{ ETC}$.

La capacidad mínima para tiempo parcial es de 4,9 ETC.

– La capacidad máxima para «Block-of-10» y «Double-Block-of-5»:

60 comandantes con base en PMI, 20 % de capacidad = 12 comandantes.

– «Reducción de verano»:

60 copilotos con base en PMI, reducción a no menos del 90 % durante el verano = 54 ETC.

p.ej. Los modelos «Flat-Rate» o «The Bridge» no tienen que ofrecerse si se alcanza el tiempo parcial distribuido de 6 ETC durante el verano. («Flat Rate 80 %» = 0,2 ETC / «The Bridge» 84 = 0,1 ETC / «One OFF» = 0,0 ETC, etc.).

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

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

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

30.7.4 Obligación de prestación de servicio.

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

El número de días de servicio correspondiente a una obligación de prestación de servicio a tiempo completo (100 %) en el período de observación correspondiente se

deriva de la diferencia entre los días naturales y los días que se conceden obligatoriamente, sin exigencia oficial, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Los días de servicio resultantes de este cálculo se reducen de acuerdo con la obligación de servicio.

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

	Obligación de prestación de servicio →	100 %	95 %	90 %	85 %	80 %	75 %	70 %	65 %	60 %	55 %	50 %
	Días naturales	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days
Enero.	31	11	12	12	14	15	16	17	18	19	20	21
Febrero.	28/29	11/11	12/12	13/13	14/14	14/15	15/16	16/16	17/17	18/18	19/19	20/20
Marzo.	31	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Abril.	30	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Mayo.	31	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21
Junio.	30	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Julio.	31	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21
Agosto.	31	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21
Septiembre.	30	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Octubre.	31	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21
Noviembre.	30	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Diciembre.	31	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Año.	365	128/132	140/144	152/156	164/168	176/180	188/192	199/203	211/215	223/227	235/239	247/251

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 comercialmente a días enteros:

Cálculo del número mínimo de días libres por período: días naturales del período - (días naturales del período - minOFF100% del período) x obligación de prestación de servicio	
Ejemplo: Oct/obligación de prestación de servicio del 70 %:	$31 - (31 - 10) \times 0,7 = 16$
Ejemplo: Año natural/ obligación de prestación de servicio del 70 %:	$365 - (365 - 128) \times 0,7 = 199$

30.7.5 Proceso de asignación.

a) Deberá transcurrir un plazo de al menos 21 días naturales entre el inicio de la oferta (bidding) y la finalización del plazo de solicitud. El modelo anual a tiempo parcial deberá solicitarse a través de la herramienta de gestión de solicitudes facilitada por la compañía).

b) La persona trabajadora recibirá una respuesta vinculante, que podrá ser en forma de aprobación o de rechazo a 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 firmada por Eurowings Europe o por un representante autorizado. Esto también podrá tener lugar en

una fecha posterior si es necesario, después de la respuesta vinculante. Las dos copias del anexo al Contrato de Trabajo deberán ser firmadas por la persona trabajadora. Deberá devolverse una copia firmada a Eurowings Europe en el plazo de 7 días naturales desde su recepción. Si la persona trabajadora estuviera disfrutando de vacaciones o permiso, o no pudiera trabajar debido a una enfermedad durante el período comprendido entre la entrega y el final del período límite, el período límite comenzaría el primer día posterior al final de las vacaciones o permiso/incapacidad para trabajar.

c) 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 empleo a tiempo parcial juntas durante un año natural.

30.7.6 Secuencia de solicitudes de tiempo parcial.

Cada solicitud presentada puntualmente se puntuará con los siguientes puntos:

- Puntos por edad por año de vida: 1 punto.
- Antigüedad en la empresa, por mes de empleo: 1 punto.
- Por hijo pequeño, hasta los 14 años: 36 puntos.
- Contrato a tiempo parcial ya existente en el momento de la solicitud y válido para el período de la oferta: menos 5 puntos.

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

- Si se rechaza la solicitud: 10 puntos.
- Estos puntos se trasladarán a la solicitud del año siguiente, hasta que se acepte satisfactoriamente.
- Una vez aceptada la solicitud, los puntos acumulados hasta ese momento caducarán.

30.7.7 Rechazo.

La solicitud podrá rechazarse si.

- No se cumplan los plazos de preaviso especificados, o
- El contingente de tiempo parcial especificado antes de la oferta se agota.
- Se solicita un modelo a tiempo parcial no ofertado

30.7.8 Proporcionalidad.

30.7.8.1 Salario base bruto mensual.

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

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

30.7.8.1.1 Nuevos empleados que se incorporan a la empresa después de iniciado el año natural.

Cuando la persona trabajadora ingresa en la empresa, el departamento de Recursos Humanos calcula la estimación del nivel anual de remuneración hasta el final del año natural en función de la alteración de la obligación de prestación de servicio del acuerdo a tiempo parcial durante la formación. En meses de formación la obligación de prestación de servicio será del 100 %. En cálculo se basa en la fecha de entrada, la duración prevista de la formación, así como el modelo a tiempo parcial aplicable. El incentivo se considerará proporcional en este cálculo.

La duración prevista de un curso OCC es de 4 meses y la de un curso de habilitación de tipo de 7 meses para tripulantes técnicos incluyendo LIFUS.

Ejemplos:

– La persona trabajadora que necesita una habilitación de tipo completa ingresa a la empresa el 1 de febrero de 2023 en el modelo de tiempo parcial «Two Off» (83 % obligación de prestación de servicio / 90 % nivel de remuneración):

Obligación de prestación de servicio en % = $(2 \text{ meses OFF} * 0 \% + 7 \text{ meses de formación} * 100 \% + 2 \text{ meses} * 100 \%) / (11 \text{ meses restantes de empleo} * 100) * 100$.

Incentivo en % = $(90 \% \text{ nivel de remuneración} - 83 \% \text{ obligación de prestación de servicio}) * (11 \text{ meses restantes de empleo} / 12 \text{ meses})$.

Nuevo nivel de remuneración = resultado de la obligación de prestación de servicio en % + incentivo en %.

– La persona trabajadora que necesita un OCC ingresa a la empresa el 1 de mayo de 2023 en modelo de tiempo parcial «The Bridge 72» (72 % obligación prestación de servicio / 74 % nivel de remuneración):

Obligación prestación de servicio en % = $(4 \text{ meses} * 100 \% + 2 \text{ meses} * 80 \% + 2 \text{ meses} * 60 \%) / (8 \text{ meses de trabajo restante} * 100 \%) * 100$.

Incentivo en % = $(74 \% \text{ nivel de remuneración} - 72 \% \text{ obligación de prestación de servicio}) * (8 \text{ meses de trabajo restantes} / 12 \text{ meses})$.

Nuevo nivel de remuneración = resultado de la obligación prestación de servicio en % + Incentivo en %.

En caso de prórroga o reducción del tiempo de formación, se llevarán a cabo el necesario recálculo y las correcciones salariales correspondientes (deducciones o abonos) en el mes siguiente aplicable tras la finalización de la formación, a más tardar con la nómina de diciembre del año afectado.

En caso de cambio del modelo a tiempo parcial durante el año natural, se llevarán a cabo el necesario recálculo y las correcciones salariales correspondientes a la mayor brevedad.

En todo caso, el nuevo nivel de retribución de un mes nunca podrá superar el 100 %.

30.7.8.2 Tiempo de servicio relevante para el pago.

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

Los límites de las áreas en las que se utilizan diferentes límites de activación para determinar la remuneración por tiempo de servicio relevante para el pago (tabla del

artículo 24.8.2, «Tiempo relevante para el Pago») se ajustarán a la siguiente tabla, dependiendo de la obligación de prestación de servicio del mes correspondiente:

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: más de ... horas	70	67	63	60	56	53	49	46	42	39	35
límite de activación tiempo de servicio relevante para el pago para nivel 3: más de ... horas	110	105	99	94	88	83	77	72	66	61	55

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

Los pagos extraordinarios previstos en el artículo 24.4.a) corresponden a los pagos especiales a tiempo completo (ficticios), que se calculan proporcionalmente en base al nivel medio de remuneración para el período de diciembre a mayo (pago a tanto alzado –lump sum– de mayo) o de junio a noviembre (pago a tanto alzado –lump sum– de noviembre).

Ejemplo: Pago especial ficticio a tiempo completo de 800,00 euros, nivel medio de remuneración 70 %, pago especial a tiempo parcial de 560,00 euros.

Los pagos extraordinarios mensuales previstos en el artículo 24.4.d) no se calcularán en proporción al nivel de remuneración del mes.

Las dietas garantizadas en el artículo 11.h) no serán calculadas en proporción.

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.

30.7.8.3 Contratación y terminación de la relación laboral durante el año natural.

Cuando la relación laboral comience o finalice durante un año natural, el modelo de tiempo parcial en bloque previsto en el apartado 30.6.11. podrá reducirse de acuerdo con el tiempo de empleo en ese año natural. Cuando la relación laboral comience después del 31 de mayo, solo se le asignará un mes de OFF para ese año natural. La retribución se ajustará de acuerdo con 30.7.8.1.1, teniendo en cuenta los modelos «ONE-OFF» o «TWO-OFF» incentivados para ese año.

30.7.9 Vacaciones, bajas por incapacidad temporal.

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

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

c) Si el disfrute de vacaciones tiene lugar a lo largo de meses con diferentes obligaciones de prestación del servicio, los días de vacaciones se 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 libranza («OFF days») a los que tiene derecho por mes y en el período correspondiente, en función de la obligación de prestación de servicio, en la proporción establecida en la siguiente tabla por cada día de duración de la incapacidad para trabajar o las vacaciones. El resultado de este cálculo se redondeará comercialmente 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 vacaciones, quedan menos días naturales en un mes que los días restantes libres a los que se tiene derecho, el exceso de días libres caducará con el cambio de mes.

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

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

30.7.10 OFF days disponibles en empleo a tiempo parcial.

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

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

Modelo a tiempo parcial	OFF days disponibles	Días OTZ disponibles
	Prioridad días 1	Prioridad días 2
Tarifa Fija 50 %.	4	4
Tarifa Fija 60 %.	4	3
Tarifa Fija 70 %.	4	2
Tarifa Fija 75 %.	4	2
Tarifa Fija 80 %.	4	1
Tarifa Fija 90 %.	4	1
One OFF.	4	0
Two OFF.	4	0
Three OFF.	4	0
The Bridge 72 %.	4	4
The Bridge 65 %.	4	5
The Bridge 84 %.	4	3
Block of 10 (Bloque de 10).	4*	0
Double Block of 5.	4**	0
Double 5 + One OFF.	4**	0
Arenal.	4	2

* 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 un bloque o 2x2, pero entre los dos bloques de OFF days debe haber al menos 7 días.

c) Los días OTZ forman parte del número mínimo de días libres establecido en el artículo 22.1.c) de este Convenio Colectivo.

Los días OTZ están programados en un máximo de 2 bloques, cada bloque de mínimo 2 días OTZ seguidos. Esta regla no se aplica si hay un modelo de tiempo parcial con solo 1 día OTZ o solo 1 día OTZ restante debido a algún tipo de reducción (por ejemplo, vacaciones).

30.7.11 Modelos de tiempo parcial.

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.
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.
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.
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.
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.
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.
Three OFF.	Modelo a tiempo parcial con tres meses sin servicio por año a tiempo parcial, de los cuales al menos dos meses de descanso tienen que ser consecutivos, si así se solicita – modelo de tiempo parcial en bloque.
The Bridge.	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.
Bloque de 10.	Modelo a tiempo parcial con 10 días bloqueados - modelo de tiempo parcial en el mes. En el mes sin servicio, el bloque de días libres se reducirá proporcionalmente de acuerdo con las reglas recogidas en el apartado 30.7.9.d). (Ejemplo de reducción proporcional: Ejemplo de un mes natural con 15 días libres (OFF): • 7 días de vacaciones reducen el derecho a días libres en 3 días ($7 \times 0,44 = 3,08 \rightarrow 3$ días). • El Bloque de 10 representa 10/15 de todos los días libres ($(10 / 15) \times 3 = 2$ días). – > El bloque puede reducirse proporcionalmente en 2 días).
Double Block of 5.	Modelo a tiempo parcial con 2 bloques de 5 días libres. En el mes sin servicio, uno de los dos bloques de días libres se puede reducir proporcionalmente de acuerdo con las reglas recogidas en el apartado 30.7.9.d). Antes uno de los dos bloques de días libres, el servicio debe finalizar a más tardar a las 16 horas, hora local, o después de uno de los dos bloques de días libres, el servicio no debe comenzar antes de las 13 horas. (Ejemplo de reducción proporcional: Ejemplo de un mes natural con 15 días libres (OFF): • 7 días de vacaciones reducen el derecho a días libres en 3 días ($7 \times 0,44 = 3,08 \rightarrow 3$ días). • Un Bloque de 5 representa 5/15 de todos los días libres ($(5 / 15) \times 3 = 1$ día). – > Un Bloque puede reducirse proporcionalmente en 1 día.).
Double 5 + One OFF.	Modelo a tiempo parcial con 2 bloques de 5 días libres. En el mes sin servicio, uno de los dos bloques de días libres se puede reducir proporcionalmente de acuerdo con las reglas recogidas en el apartado 30.7.9.d). Antes uno de los dos bloques de días libres, el servicio debe finalizar a más tardar a las 16 horas, hora local, o después de uno de los dos bloques de días libres, el servicio no debe comenzar antes de las 13 horas. Adicionalmente, hay un mes sin servicio entre noviembre y febrero.
Arenal.	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.

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)	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC
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 %	90 %	xxx	xxx	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	xxx	xxx
Three OFF.	75 %	83 %	xxx	xxx	xxx	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	xxx	xxx
The Bridge.	72 %	74 %	60 %	60 %	60 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	60 %	60 %
	65 %	68 %	50 %	50 %	50 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	50 %	50 %
	84 %	85 %	75 %	75 %	75 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	75 %	75 %
Block of 10.	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %
Arenal.	81 %	90 %	50 %	50 %	75 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	50 %
Double block of 5.	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %
Double 5 + One OFF.	73 %	76 %	xxx	xxx	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	xxx	xxx

* Consultar la descripción del modelo a tiempo parcial más arriba.

30.7.12 Tiempo Parcial en Bloque y Restricciones al Tiempo de Servicio según AESA.

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

a) Para todos los modelos:

– 2000 horas de trabajo por año natural: Obligación de prestación de servicio en promedio en el año natural según la tabla del apartado 30.9.11 x 2000 horas x 1,1.

(Ejemplo: en obligación de servicio del 80 %, resulta aplicable un límite de 1760 horas por año natural).

– 900 «block hours» (BLH) por año natural: Obligación de prestación de servicio en promedio en el año natural según la tabla del apartado 30.9.11. x 900 BLH x 1,1.

(Ejemplo: en obligación de servicio del 80 %, resulta aplicable un límite de 792 BLH por año natural).

– 1000 «block hours» (BLH) en 12 meses consecutivos: Obligación de prestación de servicio en promedio en el año natural según la tabla del apartado 30.9.11. x 1000 BLH x 1,1.

(Ejemplo: en obligación de servicio del 80 %, resulta aplicable un límite de 880 BLH por año natural).

– 100 «block hours» (BLH) en 28 días: Obligación mensual de prestación de servicio según la tabla del apartado 30.9.11. x 100 BLH x 1,1.

(Ejemplo: en obligación de servicio del 80 %, resulta aplicable un límite de 88 BLH en 28 días).

– 190 horas de trabajo en 28 días: Obligación mensual de prestación de servicio según la tabla del apartado 30.9.11. x 190 horas x 1,1.

(Ejemplo: en obligación de servicio del 80 %, resulta aplicable un límite de 167 horas).

b) Para todos los modelos excepto el modelo «Bloque de 10»:

– 110 horas de trabajo en 14 días: Obligación mensual de prestación de servicio según la tabla del apartado 30.9.11. x 110 horas x 1,1.

(Ejemplo: en obligación de servicio del 80 %, resulta aplicable un límite de 97 horas).

30.7.13 Aclaración en caso de discrepancias.

Si surgieran discrepancias durante la asignación del empleo a tiempo parcial, un comité paritario formado equitativamente por miembros del órgano que represente legalmente 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.

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

Como regla general, Eurowings tiene como objetivo proporcionar toda la formación de vuelo dentro del AOC con formadores empleados por Eurowings Europe Ltd. Si, por razones excepcionales, Eurowings Europe Ltd. necesita utilizar el servicio de personal de entrenamiento de vuelo externo, Eurowings Europe Ltd. se compromete a ofrecer puestos equivalentes para el personal de Eurowings Europe Ltd. Para reemplazar personal externo por interno se deberá ofrecer lo antes posible el mismo número de puestos para el personal de Eurowings Europe Ltd.

No se considerarán personal externo a los efectos del párrafo anterior los antiguos empleados de Eurowings Europe Ltd. que hubieran tenido que abandonar la empresa, por ejemplo, por razones médicas o de licencia/jubilación, y que hayan podido ser contratados como formadores. La condición previa para la percepción del complemento mensual previsto en el apartado 30.8.2. será la existencia de un contrato (adicional) con Eurowings Europe relativo a una o varias de las funciones adicionales consignadas en dicho apartado 30.8.2.

30.8.1 Retribución general.

30.8.1.1 Tiempo de servicio relevante para el pago.

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

A los formadores de CRM se les asignará un día de oficina adicional, preferiblemente al comienzo de una nueva temporada recurrente (normalmente una vez por año natural), que se retribuirá como 8 horas de tiempo de servicio adicional (ADT) y se anotará en el roster como «DT».

30.8.1.2 Compensaciones mensuales.

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

a) Comandante/Categoría A según Convenio Colectivo.

Función/Actividad	Importe mensual bruto en euros – Euros	Tareas de simulador incluidas
Examinador de habilitación de tipo.	680,00	1
Instructor de habilitación de tipo.	630,00	
Instructor de vuelo sintético*.	450,00	1

* Con carácter general, la función de instructor de vuelo sintético (SFI) corresponde a copiloto, mientras que las funciones de examinador de habilitación de tipo (TRI) / instructor de habilitación de tipo (TRE) corresponden a comandante. Pueden ocurrir excepciones (p. ej., pérdida de aptitud médica para realizar labores de aviación), pero deben ser acordadas entre la Sección Sindical de SEPLA y Eurowings.

b) Copiloto/Categoría B según Convenio Colectivo.

Función/Actividad	Importe mensual bruto en euros – Euros	Tareas de simulador incluidas
Instructor de vuelo sintético.	340,00	1

30.8.2 Compensaciones relacionadas con un evento.

Los días de servicio incluidos en la tabla del apartado 30.8.1.2 representan un límite mensual. Con la compensación mensual prevista en dicho apartado 30.8.1.2, quedan retribuidas las compensaciones relacionadas con un evento hasta alcanzar ese límite mensual. No hay transferencia mensual de días de servicio no programados incluidos.

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

a) Comandante/Categoría A según Convenio Colectivo.

Función/Actividad	Importe bruto en euros por cada día de servicio – Euros
Servicio de simulador TRI/TRE (FFS, APT).	350,00
Servicio de simulador SFI (FFS, APT)*.	300,00
Formación en tierra (SEP, CRM, etc.).	350,00
LIFUS, Linecheck o combinado.	
1-2 trayectos.	180,00
3 trayectos.	220,00
4 o más trayectos.	260,00

* Con carácter general, la función de instructor de vuelo sintético (SFI) es una función propia de los Copilotos, mientras que las funciones de examinador de habilitación de tipo (TRI) / instructor de habilitación de tipo (TRE) son propias de los Comandantes. Podrán darse excepciones (p. ej., pérdida de aptitud médica para realizar labores de aviación), pero deben ser acordadas entre la Sección Sindical de SEPLA y Eurowings.

En aquellos días de actividad en los que se realice entrenamiento FAM A LIFUS, se añadirá un pago adicional de 40,00 euros a las cuantías indicadas en la tabla anterior.

b) Copilotos/Categoría B según convenio colectivo.

Función/Actividad	Importe bruto en euros por cada día de servicio – Euros
Servicio de simulador (FFS, APT).	240,00
Cualquier otra actividad de trainer/instructor/selección.	210,00

30.8.3 Pago variable.

a) Como excepción a lo dispuesto en el artículo 24.6, «Remuneración del tiempo de servicio relevante para el pago», a partir del 1 de enero de 2025, todos los tiempos de actividad relevantes (incluyendo, por ejemplo, los tiempos de briefing y debriefing) relacionados con sesiones de entrenamiento en simulador (Simulator Training), verificaciones en simulador (Simulator Check Events) y formación en tierra, serán compensados como Período de Servicio de Vuelo (FDP) en lugar de como Tiempo de Servicio Adicional (ADT). El proceso para el pago retroactivo ya se ha llevado a cabo.

30.8.4 Actividades posibles por grupo funcional.

La siguiente tabla sólo constituye una descripción general de qué tareas de formación podrían programarse para cada grupo funcional (siempre que se cumplan las cualificaciones necesarias) y que, por lo tanto, darían lugar al pago de las cantidades previstas en el apartado 30.7.4.

	Función	SIM	LIFUS	GND TNG	FAM A	Line-Check	OPC LPC	AC Visit	MEET	Selección
Comandante.	TRE	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Comandante.	TRI	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Comandante.	LTC / LCC	NO	SÍ	NO	NO	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Comandante*.	SFI	SÍ	NO	SÍ	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Copiloto.	SFI	SÍ	NO	SÍ	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Copiloto.	SFE	SÍ	NO	SÍ	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Copiloto.	TKI	NO	NO	SÍ	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Comandante / Copiloto.	CRM	NO	NO	SÍ	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Comandante / Copiloto.	Piloto No Instructor	NO	NO	SÍ (distintas de las previstas en el Manual de operaciones OM-D)	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ

* Con carácter general, la función de instructor de vuelo sintético (SFI) corresponde a copiloto, mientras que las funciones de examinador de habilitación de tipo (TRI) / instructor de habilitación de tipo (TRE) corresponden a comandante. Pueden ocurrir excepciones (p. ej., pérdida de aptitud médica para realizar labores de aviación), pero deben ser acordadas entre la Sección Sindical de SEPLA y Eurowings.

30.8.5 Tabla de pagos (todos los valores en euros).

	Función	SIM	LIFUS	GND TNG	FAM A	Line-Check	OPC LPC	AC Visit	MEET	Selección
Comandante.	TRE	350	180/ 220/ 260	350	220/ 260/ 300	180/ 220/ 260	350	350	ADT según aptdo. 24.6.3	350
Comandante.	TRI	350	180/ 220/ 260	350	220/ 260/ 300	180/ 220/ 260	X	350	ADT según aptdo. 24.6.3	350
Comandante.	LTC / LCC	X	180/ 220/ 260	350	X	180/ 220/ 260	X	350	ADT según aptdo. 24.6.3	350
Comandante*.	SFI	300	X	350	X	X	X	350	ADT según aptdo. 24.6.3	350
Copiloto.	SFI	240	X	210	X	X	X	210	ADT según aptdo. 24.6.3	210
Copiloto.	SFE	240	X	210	X	X	240	210	ADT según aptdo. 24.6.3	210
Copiloto.	TKI	X	X	210	X	X	X	210	ADT según aptdo. 24.6.3	210
Comandante / Copiloto.	CRM	X	X	350/ 210	X	X	X	350/ 210	ADT según aptdo. 24.6.3	350 / 210
Comandante/ Copiloto.	Piloto No Instructor	X	X	350/ 210	X	X	X	350 / 210	ADT según aptdo. 24.6.3	350 / 210

* Con carácter general, la función de instructor de vuelo sintético (SFI) corresponde a copiloto, mientras que las funciones de examinador de habilitación de tipo (TRI) / instructor de habilitación de tipo (TRE) corresponden a comandante. Pueden ocurrir excepciones (p. ej., pérdida de aptitud médica para realizar labores de aviación), pero deben ser acordadas entre la Sección Sindical de SEPLA y Eurowings.

30.8.6 Cambio del duty roster.

Debido a la naturaleza especial de las funciones de un formador, la empresa podrá cambiar el duty roster de un formador, aunque solo en lo que respecta a las actividades de formación en simulador y obligaciones correspondientes (por ejemplo, realizar una formación), sin aplicar al regulación contenida en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo, pero cumpliendo las obligaciones legales recogidas en el Reglamento (UE) n.º 965/2012 de la Comisión sobre operaciones aéreas y las decisiones de EASA relacionadas (AMC, GM y CS-FTL.1), denominadas normativa «EASA OPS», en la versión vigente.

30.8.7 Tiempo parcial.

Las compensaciones reguladas en este apartado 30.8 del Convenio Colectivo y los días de servicio incluidos no se prorratearán en el caso de empleo a tiempo parcial.

30.8.8 Integridad de este apartado.

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

dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo (Comandantes, Copilotos).

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

30.9 Modelo de contrato a tiempo parcial Wings Pattern.

30.9.1 Disposiciones Generales.

a) A partir del 1 de septiembre de 2024, estará disponible un nuevo modelo a tiempo parcial, denominado modelo Wings Pattern.

b) Las características del modelo Wings Pattern a tiempo parcial son las siguientes:

Wings Pattern 95 %	La obligación mensual de prestación de servicio del Trabajador es equivalente al 95 % de la de un trabajador a tiempo completo - modelo de tiempo parcial en el mes. Todos los días libres (OFF) en la home base se programarán en un bloque de al menos 10 días consecutivos.
--------------------	--

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
Wings Pattern 95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %

c) El modelo a tiempo parcial Wings Pattern se aplicará en la base de Palma de Mallorca, así como en cualquier otra base que la empresa abra en el futuro en España.

d) El modelo Wings Pattern es un modelo a tiempo parcial que tiene su propia regulación y se rige por las disposiciones específicas establecidas en este artículo 30.9, por lo que los siguientes artículos del presente Convenio colectivo no resultarán de aplicación a los trabajadores que prestan servicio bajo el modelo Wings Pattern:

- Artículo 17 letras e) - g), i), l), n).
- Artículo 19 letras c), g), i), j), k) - o).
- Artículo 20.
- Artículo 22.1 letras b), c), d), e), j) y k).
- Artículo 22.2 letras a) - l).
- Artículo 30.3.
- Artículo 30.4.
- Artículo 30.7.2 b), c).
- Artículo 30.7.3.
- Artículo 30.7.10.
- Artículo 30.7.12 letras a) y b).

En su lugar se aplicarán las regulaciones especificadas a continuación.

Para todas aquellas cuestiones no previstas en este artículo 30.9, y cuya aplicación a los trabajadores que prestan servicio bajo el modelo Wings Pattern no haya sido expresamente excluida, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio Colectivo.

e) Las regulaciones de este artículo 30.9 se aplican a todas las personas trabajadoras que trabajen bajo el modelo a tiempo parcial Wings Pattern, independientemente de si el empleado fue contratado directamente bajo este modelo a tiempo parcial, o de si con posterioridad a la firma de su contrato se firmó un acuerdo a tiempo parcial.

30.9.2 Programación del servicio.

Además de los apartados del artículo 17 que continúan siendo de aplicación a los trabajadores que prestan servicio bajo el modelo Wings Pattern, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Al día natural siguiente de un día libre solicitado (O_M), no se aplican restricciones de planificación.
- b) Las solicitudes de turnos de mañana/tarde (early/late) y de destinos de escala podrán realizarse sin que exista un cupo garantizado. Las modificaciones a este proceso podrán detallarse en un anexo específico.
- c) Tras la realización de 2 servicios nocturnos programados con un periodo de descanso inferior a 24 horas entre ellos, se deberán programar 2 días libres. Los vuelos nocturnos deberán distribuirse de forma equitativa.
- d) El empleador facilitará una programación que incluya un bloque de al menos 10 días libres consecutivos (de acuerdo con el artículo 30.9.1.b) y uno o más bloques de días de servicio.

30.9.3 Standby (guardia).

Además de los apartados del artículo 19 que continúan siendo de aplicación a las personas trabajadoras que prestan servicio bajo el modelo Wings Pattern, se aplicarán adicionalmente las siguientes reglas:

- a) El servicio en standby puede durar hasta 16 horas. El tiempo libre de servicio antes y después del servicio en standby debe ser, como mínimo, de 12 horas en la home base y de 10 horas fuera de base.
- b) El comienzo del servicio activado desde standby debe estar comprendido dentro del periodo de standby.
- c) Tiempo de activación. Durante el servicio en standby, las personas trabajadoras deben estar listas para comenzar el servicio operativo lo antes posible, pero como máximo 90 minutos después de la activación.
- d) Se pueden planificar un máximo de 6 servicios de standby por mes. (Ya no se utilizarán las modalidades de standby S1, S3, S5.)

30.9.4 Reserva.

El artículo 20 de este Convenio Colectivo no se aplica a las personas trabajadoras que prestan servicio bajo el modelo Wings Pattern. Por lo tanto, no se pueden planificar turnos de reserva para las personas trabajadoras bajo el modelo a tiempo parcial Wings Pattern.

30.9.5 Derecho y asignación de días libres.

Además de los apartados del artículo 22.1 que continúan siendo de aplicación a los trabajadores que prestan servicio bajo el modelo Wings Pattern, se aplicarán adicionalmente las siguientes reglas:

- a) La persona trabajadora tiene derecho a 144 días libres por cada año natural, de los cuales 120 días deben ser otorgados en la home base y 24 pueden ser otorgados fuera de base. El número mínimo de días libres por mes es 12 (10 en la home base y 2 fuera de base).
- b) El día libre para el reconocimiento médico («MEDICAL day») debe planificarse como un día libre adicional en combinación con el bloque de 10 días libres, en un período de hasta 45 días antes de que expire el certificado médico.

c) Si la persona trabajadora no alcanza el número mínimo de días libres previstos en el apartado a) anterior como resultado, el día libre debe ser reasignado de la siguiente manera:

- Si el día libre afectado se encuentra en el período comprendido entre el día 1 y el día 20 del mes en cuestión: si no es posible otorgarlo retroactivamente dentro del mismo mes, se puede otorgar en el mes siguiente, pero a más tardar en el roster del siguiente mes no publicado en ese momento.

- Si el día libre afectado se encuentra en el período comprendido entre el día 21 y el último día del mes en cuestión: otorgamiento retroactivo dentro del mismo mes o el mes siguiente, pero a más tardar en el roster del siguiente mes no publicado en ese momento.

- La acumulación del día libre otorgado retroactivamente según la fecha lo determina el empleador, previa consulta con el empleado.

- El día libre afectado por la irregularidad del vuelo no cuenta como día libre y está libre de demandas relacionadas con el trabajo, más allá del retraso.

30.9.6 Solicitud de días libres.

Una persona trabajadora bajo el modelo de contrato a tiempo parcial Wings Pattern tendrá derecho a solicitar 1 bloque de 4 días libres consecutivos por mes sin ningún cupo garantizado.

30.9.7 Duración y Terminación del Modelo a Tiempo Parcial Wings Pattern.

Además de los apartados del artículo 30.7.2 que continúan siendo de aplicación a los trabajadores que prestan servicio bajo el modelo Wings Pattern, se aplicarán adicionalmente las siguientes reglas:

a) Para el modelo Wings Pattern, el empleado tiene derecho a un acuerdo de trabajo a tiempo parcial de duración ilimitada. Este acuerdo de duración ilimitada no podrá ser terminados unilateralmente ni por el empleado ni por la empresa. Será necesario el acuerdo entre el empleado y la empresa para que dicho acuerdo Wings Pattern se dé por terminado o sea modificado.

La cláusula del artículo 30.7.2.b) de este Convenio Colectivo que prevé la rescisión una vez transcurridos 3 años no resulta aplicable a las personas trabajadoras contratados a partir del 1 de septiembre de 2024 bajo el modelo a tiempo parcial Wings Pattern.

b) Excepcionalmente, el personal de la tripulación técnica contratado por Eurowings Europe Ltd. hasta el 31 de agosto de 2024 (inclusive), independientemente de su home base, que hayan optado voluntariamente por un acuerdo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern, podrán rescindir el acuerdo Wings Pattern de duración ilimitada, siempre y cuando cumplan las siguientes condiciones:

- La persona trabajadora deberá cumplir con un período de preaviso de 3 meses, que será efectivo como pronto al final de los 24 meses completos. El período de los 24 meses completos comenzará con el primer día de trabajo bajo el modelo Wings Pattern establecido en el acuerdo. Si este primer día de trabajo definido bajo el modelo Wings Pattern no es el primer día del mes, sino cualquier otro día del mes, el período de los 24 meses completos comenzará con el primer día del mes siguiente. (Ejemplo: el primer día de trabajo bajo el modelo Wings Pattern según el acuerdo es el 15 de octubre de 2024, el cómputo de los 24 meses completos comienza el 1 de noviembre de 2024.)

- Si la persona trabajadora rescinde el acuerdo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern con arreglo a este procedimiento y no hay aviones estacionados en la base asignada en España, el empleado deberá trasladarse a la base de Palma de Mallorca (si no está ya empleado en esa base) y pasar a una obligación de servicio del 100 % (empleo a tiempo completo), a menos que se acuerde un modelo de tiempo parcial diferente con el empleador.

c) Igualmente, el personal de la tripulación técnica que realice una promoción (pase de copiloto a comandante), contratados por Eurowings Europe Ltd. hasta el 31 de agosto de 2024 (inclusive), que hayan optado voluntariamente por un acuerdo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern, podrán rescindir el acuerdo Wings Pattern de duración ilimitada, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

– La persona trabajadora deberá cumplir con un período de preaviso de 3 meses, que será efectivo como pronto al final de los 12 meses completos. Estos 12 meses completos comenzarán con el primer día de simulador durante el curso de promoción. Si este primer día de simulador durante el curso de promoción no es el primer día del mes, sino cualquier otro día del mes, el período de los 12 meses completos comenzará con el primer día del mes siguiente. (Ejemplo: el primer día de simulador durante el curso de promoción es el 15 de octubre de 2024, el cómputo de los 12 meses completos comienza el 1 de noviembre de 2024.).

– Si la persona trabajadora rescinde el acuerdo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern con arreglo a este procedimiento y no hay aviones estacionados en la base asignada en España, el empleado deberá trasladarse a la base de Palma de Mallorca (si no está ya empleado en esa base) y pasar a una obligación de servicio del 100 % (empleo a tiempo completo), a menos que se acuerde un modelo de tiempo parcial diferente con el empleador.

d) Aunque el modelo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern se ofrece con duración ilimitada, también puede ser limitado por acuerdo mutuo a solicitud del empleado.

30.9.8 Obligación de servicio durante los cursos de formación y restricciones durante la fase de incorporación.

El artículo 30.7.3 de este Convenio Colectivo no se aplica a las personas trabajadoras que prestan servicio bajo el modelo Wings Pattern y, en su lugar, se aplicará el siguiente párrafo:

En caso de realizar, a solicitud de la persona trabajadora o de la parte empleadora, un curso de promoción, calificación de tipo (type rating) o formación que dure más de dos semanas, la obligación de servicio de la persona trabajadora bajo el modelo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern será incrementada por la empresa a tiempo completo desde el comienzo del mes en el que empiece el curso hasta el final del mes en el que finalice la formación en el simulador o (si se requiere una fase LIFUS) la fase LIFUS. Durante este período no se podrán otorgar 10 días libres consecutivos en bloque.

30.9.9 Obligación de servicio.

La regulación contenida en el artículo 30.7.4 de este Convenio Colectivo referida a la obligación de servicio y los días libres se aplica a las personas trabajadoras que prestan servicio bajo el modelo Wings Pattern. Adicionalmente se aplican las siguientes reglas:

	Obligación de servicio	95 % (Wings Pattern)
	Días naturales	Días libres
Ene	31	12 (10 en la Home Base)
Feb	28/29	12 (10 en la Home Base)
Mar	31	12 (10 en la Home Base)
Abr	30	12 (10 en la Home Base)
May	31	12 (10 en la Home Base)
Jun	30	12 (10 en la Home Base)

	Obligación de servicio	95 % (Wings Pattern)
	Días naturales	Días libres
Jul	31	12 (10 en la Home Base)
Ago	31	12 (10 en la Home Base)
Sep	30	12 (10 en la Home Base)
Oct	31	12 (10 en la Home Base)
Nov	30	12 (10 en la Home Base)
Dic	31	12 (10 en la Home Base)
Year	365	144

30.9.10 Días libres (OFF days) disponibles bajo el modelo de tiempo parcial Wings Pattern.

El artículo 30.7.10 de este Convenio Colectivo no se aplica a las personas trabajadoras que prestan servicio bajo el modelo Wings Pattern. El número de días libres disponibles para las personas trabajadoras que prestan servicio bajo el modelo Wings Pattern se muestra en la siguiente tabla:

Modelo a tiempo parcial	OFF days disponibles	Días OTZ disponibles
	Prioridad días 1	Prioridad días 2
Wings Pattern 95 %.	4*	0

* Los 4 días libres pueden ser solicitados sin cumplir ninguna cuota.

30.9.11 Cambio al modelo de tiempo parcial Wings Pattern.

Las personas trabajadoras contratadas hasta el 31 de agosto de 2024 (inclusive) en España y afectadas por este Convenio Colectivo recibirán un ofrecimiento único para cambiar al modelo Wings Pattern España antes de que se realice cualquier contratación bajo este modelo.

Tras la introducción del modelo de trabajo a tiempo parcial Wings Pattern, las personas trabajadoras también podrán solicitarlo anualmente en la oferta anual de tiempo parcial.

30.9.12 Contratación bajo el modelo de tiempo parcial Wings Pattern y Terminación.

a) La posibilidad de contratar bajo el modelo de tiempo parcial Wings Pattern entrará en vigor el 1 de septiembre de 2024 y será válida indefinidamente, independientemente de la duración del Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan que cualquiera de ellas podrá poner fin a la posibilidad de contratar bajo el modelo de tiempo parcial Wings Pattern con un preaviso de un mes. En caso de que cualquiera de las partes decida poner fin a esta opción de contratación, la empresa ya no podrá celebrar contratos bajo el modelo de tiempo parcial Wings Pattern una vez que la terminación sea efectiva. Para mayor claridad: si la posibilidad de contratar bajo el modelo de tiempo parcial Wings Pattern se rescinde con efectos desde el 1 de febrero de 2026, el último contrato bajo este modelo deberá comenzar, a más tardar, el 31 de enero de 2026.

Los contratos ya celebrados bajo el modelo de tiempo parcial Wings Pattern no se verán afectados por la rescisión. La regulación de este acuerdo seguirá siendo aplicable a dichos contratos.

b) Queda excluido de lo dispuesto en el apartado a) cualquier contrato de trabajo bajo el modelo de tiempo parcial Wings Pattern que haya sido ofrecido y enviado a la

persona trabajadora antes de que cualquiera de las partes haya comunicado su decisión de poner fin a la posibilidad de contratar bajo dicho modelo, pero cuya fecha de inicio acordada sea posterior a la fecha en que la terminación sea efectiva, siempre que sea como máximo cuatro meses después de que la terminación sea efectiva. Podrán ser discutidos entre Eurowings y la sección sindical de SEPLA los casos excepcionales. Estos contratos podrán entrar en vigor en la fecha de inicio de la relación laboral acordada.

En el momento en que cualquiera de las partes comunique su decisión de poner fin a la posibilidad de contratar bajo el modelo de tiempo parcial Wings Pattern, la empresa informará al órgano de representación de las tripulaciones sobre los contratos de empleo ofrecidos bajo el modelo Wings Pattern que se encuentren en esta situación.

30.10 Uniformidad.

30.10.1 General.

Eurowings proporcionará a todas las personas trabajadoras que deban vestir uniforme por motivos laborales un equipo de uniformidad básico durante la vigencia de su relación laboral.

Tripulación técnica – Masculino

Artículo	Cantidad
Abrigo de invierno.	1
Americana (Chaqueta).	2
Insignias de rango (manga).	2
Insignia de rango para abrigo (Pin).	1
Chaleco de punto o jersey/pulóver.	1
Bufanda.	1
Camisas.	6
Pantalón.	3
Corbatas.	2
Chaleco reflectante de seguridad.	1
Guantes de cuero.	1
«Wing» (insignia de aviación Eurowings).	2
Cinturón.	1
FlightKit Eurowings.	1
Etiquetas de tripulación para equipaje EW.	2
Hombreras (Galones).	2

Tripulación técnica – Femenino

Artículo	Cantidad
Abrigo de invierno.	1
Americana (Chaqueta).	2
Insignias de rango (manga).	2

Artículo	Cantidad
Insignia de rango para abrigo (Pin).	1
Chaleco de punto o jersey/pulóver.	1
Bufanda.	1
Camisas.	6
Pantalón.	3
Corbatas o pañuelo de cuello.	2
Chaleco reflectante de seguridad.	1
Guantes de cuero.	1
«Wing» (insignia de aviación Eurowings).	2
Cinturón.	1
FlightKit Eurowings.	1
Etiquetas de tripulación para equipaje EW.	2
Hombreras (Galones).	2

Las personas trabajadoras están obligadas a vestir el uniforme durante el servicio de vuelo y en lugares públicos, de acuerdo con la política de uniformidad de la compañía.

30.10.2 Cuenta de uniformidad.

Para complementar el equipo de uniformidad básico o para adquirir nuevas prendas, se establecerá una cuenta de uniformidad.

Eurowings subvencionará las cuentas de uniformidad de las personas trabajadoras con 20,00 euros mensuales, a partir del 1 de junio de 2025. La subvención comenzará a partir del primer mes completo de empleo y finalizará no antes de los tres meses previos a la terminación de la relación laboral.

La cuenta de uniformidad tendrá un límite máximo de 500,00 euros.

Los fondos de la cuenta de uniformidad se utilizarán exclusivamente para la adquisición o mantenimiento de las prendas de uniforme exigidas por la política de uniformidad de la compañía. Los fondos no utilizados en la cuenta de uniformidad no serán reembolsables ni transferibles a la persona trabajadora en el momento de la terminación de la relación laboral ni en cualquier otra circunstancia.

30.10.3 Sastrería y arreglos de uniforme.

A partir del 1 de junio de 2025, se aplicará lo siguiente:

a) Los costes de sastrería del equipo de uniformidad inicial y de los galones de manga (en alemán: «Tressen») se reembolsarán íntegramente, con un límite máximo de 200,00 euros.

b) Los costes adicionales de sastrería, hasta un límite anual de 200,00 euros, serán reembolsados y deducidos del saldo de la cuenta de uniformidad.

30.10.4 Terminación de la relación laboral.

Las personas trabajadoras que causen baja en la compañía no estarán obligadas a devolver el uniforme. No obstante, deberán firmar una declaración de exención de responsabilidad, comprometiéndose a la eliminación adecuada de las prendas del uniforme.

31. Formación, sensibilización y lenguaje LGTBI+

Además de las medidas dirigidas específicamente al colectivo LGTBI+ y contenidas en los diversos artículos de este Convenio, que regulan materias específicas, la compañía incorporará contenidos centrados en la igualdad y protección del colectivo LGTBIQ+ en sus programas de formación dirigidos a toda la plantilla, con especial atención a quienes tengan personal bajo su supervisión.

Asimismo, llevará a cabo las actividades obligatorias de sensibilización, incorporadas a los procesos de formación existentes, cuyo contenido mínimo será el establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

32. Entornos de trabajo diversos, seguros e inclusivos

Asimismo, y en línea con lo anterior, la compañía garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQ+fóbicos. La compañía establecerá los mecanismos necesarios para erradicar el acoso y la violencia contra las personas LGTBI en la empresa con el fin de promover la inclusión de las mismas y, a tal efecto, desarrollará los correspondientes protocolos de actuación.

Por la dirección de Eurowings Europe Ltd
Fecha:

Jasmin Bumanowski
Directora Gerente

Helge Probst
Director de Recursos Humanos

Tim Kowalski
Gerente Senior de Relaciones Laborales

Por la Sección Sindical de SEPLA de Eurowings Europe Ltd.
Fecha:

Thorge Hansen

Thomas Wojkowski

Stefan Kater