



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

11731

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de pilots de l'empresa Eurowings Europe Ltd i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 13 de novembre de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de pilots de Eurowings Europe Ltd.
2. El 29 de maig de 2024, Fernando Von Carstenn-Lichterfelde Menendez, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de pilots de l'empresa Eurowings Europe Ltd, en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament el 19 de març de 2025

La secretària autonòmica de Treball, Ocupació i Diàleg Social

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
i per suplència de la directora general de Treball i Salut Laboral
(BOIB 14 de 30 de gener de 2025)

Conveni col·lectiu de pilots de l'empresa Eurowings Europe Ltd. a Espanya subscrit entre la Secció Sindical del Sindicat Espanyol de Pilots de Línies Aèries (SEPLA) i Eurowings Europe Ltd.

Preàmbul. Parts signatàries

Subscriuen aquest Conveni col·lectiu la Secció Sindical del Sindicat Espanyol de Pilots de Línies Aèries (SEPLA), en representació de les persones treballadores, i la representació legal de l'empresa Eurowings Europe Ltd.



1. Àmbit personal, funcional i territorial

a) Aquest Conveni es formalitza de conformitat amb el que disposen els articles 82.1, 83.1, 84.2 i 87.1 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i afecta les persones treballadores contractades com a pilots per l'empresa.

b) Aquest Conveni col·lectiu s'aplica exclusivament als pilots d'Eurowings Europe Ltd. (d'ara endavant, anomenada també EUROWINGS o l'empresa).

c) S'entén per pilots el següent:

- Personal tècnic de vol (comandants o copilots, per exemple)

d) Qualsevol referència continguda en el Conveni col·lectiu de caràcter masculí genèric (entre d'altres «personal», «pilots» o similars) fa referència, i inclou, igualment, les persones del sexe femení, i garanteix d'aquesta manera un llenguatge inclusiu a la redacció i el contingut d'aquest Conveni col·lectiu.

e) Aquest Conveni s'aplica exclusivament als pilots d'Eurowings Europe Ltd. el lloc de treball dels quals (home base) sigui la base de les Illes Balears o qualsevol altra base que s'estableixi en el futur a Espanya.

2. Àmbit temporal i denúncia

Una vegada registrat per l'autoritat laboral, aquest Conveni entrarà en vigor retroactivament des de l'1 de febrer de 2023 i es mantindrà vigent fins al 31 de desembre de 2024, excepte pel següent:

- La vigència d'aquest Conveni s'ampliarà automàticament per un període de dotze mesos a partir de l'acabament de la seva vigència si cap de les parts no l'ha denunciat amb una antelació de dos mesos a la data d'extinció.
- En cas de denúncia del Conveni per alguna de les parts d'acord amb el que disposa el paràgraf anterior, les dues parts han d'iniciar les negociacions dins dels terminis legalment establerts per tal d'assolir un nou acord. Durant l'any següent a l'acabament de la vigència del Conveni pactada, aquest mantindrà la vigència i continuarà sent aplicable, tret que s'assoleixi un nou acord.
- Transcorregut el període esmentat d'un any sense que s'hagi acordat un nou conveni, aquest conveni resolt deixarà de ser vàlid i aplicable, excepte per a les persones treballadores amb un contracte en vigor en el moment d'acabament de la vigència pactada del Conveni col·lectiu.

3. Antiguitat i canvi de base

L'antiguitat i el canvi de base es regulen en l'acord d'empresa titulat Principis d'antiguitat i canvi de base (Principles of Seniority and Restationing).

4. Relació laboral

a) La relació laboral entre l'empresa i la persona treballadora es formalitza mitjançant un contracte de treball escrit. La persona treballadora rep una còpia del contracte de treball. Perquè facin efecte, les esmenes i addicions al contracte de treball s'han de formalitzar per escrit.

b) El contracte de treball inclourà el grup funcional en el qual es contracta la persona treballadora, que pot ser:

- A Comandant
- B Copilot

c) S'estableix un període de prova de dos mesos. El període probatori ha de constar per escrit en el contracte de treball.

d) Distribució irregular del temps de treball: s'estableix la possibilitat de distribuir la jornada de manera irregular al llarg de l'any.

La relació laboral serà a temps complet, amb l'excepció de les directrius legals existents relatives al treball a temps parcial, si són aplicables.

Fins al 31.12.2024, si es contracten pilots, l'acceptació d'un annex de treball a temps parcial «Two OFF», d'acord amb l'apartat 30.7.11, pot ser un requisit de contractació. En aquest cas, l'empresa determinarà els mesos sense servei per any a temps parcial. Aquest acord de treball a temps parcial tindrà vigència fins al 31.12.2024. La pròrroga més enllà d'aquesta data serà possible a través del futur conveni col·lectiu o si els pilots individualment afectats i Eurowings hi estan d'acord.

Per al treball a temps parcial, el salari es reduirà proporcionalment al temps de treball, tret que es disposi el contrari en l'annex 30.7.

e) L'empresa pot signar contractes de treball estàndard en format electrònic en el moment de la incorporació a l'empresa. Posteriorment, la persona treballadora els ha de signar per escrit.

5. Acabament de la relació laboral

a) El contracte de treball està subjecte al nivell d'aptitud física necessària per a l'activitat efectuada (certificat mèdic vàlid) i a la



idoneïtat per al servei de vol que es determinen a l'inici del contracte.

b) L'empresa pot resoldre la relació laboral pels motius que regula la llei i que estipula el contracte de la persona treballadora, sempre que es compleixi el període de preavis legal corresponent.

c) Si un centre de medicina aeronàutica determina que la persona treballadora ja no és apta definitivament per fer la seva feina per ineptitud física, l'empresa es reserva el dret a extingir la relació laboral per ineptitud de la persona treballadora per desenvolupar la seva feina, d'acord amb el que disposa l'article 52.a) de l'Estatut dels treballadors. Les persones treballadores que hagin perdut, no permanentment, el seu certificat mèdic, però no se'ls expedeixi un certificat d'incapacitat temporal, tenen divuit mesos per recuperar el certificat mèdic. Si no es recuperen dins d'aquell termini, la pèrdua del certificat mèdic es considerarà permanent.

d) Si la persona treballadora perd el dret a exercir la seva feina a causa de la revocació permanent de la llicència/confirmació oficial, l'empresa podrà posar fi a la relació laboral per ineptitud de la persona treballadora per desenvolupar la seva feina, d'acord amb el que disposa l'article 52.a) de l'Estatut dels treballadors, llevat que hi hagi un motiu de resolució anticipada per causes justificades. Així mateix, això s'aplicarà si la persona treballadora no està autoritzada per fer la seva feina pel fet de no haver aprovat la formació/capacitació corresponent.

e) La persona treballadora pot resoldre el contracte de treball notificant-ho per escrit i amb subjecció al compliment d'un període de preavis de 3 mesos.

f) Les parts acorden que la relació laboral s'extingirà per jubilació forçosa quan la persona treballadora assoleixi l'edat que estableix l'apartat primer de la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors, sempre que es compleixin els requisits següents:

- La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball ha de complir amb tots els requisits de Seguretat Social per tenir dret al 100 % de la pensió de jubilació ordinària en la seva modalitat contributiva.
- Aquesta mesura de jubilació està vinculada, com a objectiu coherent de política d'ocupació, al relleu generacional, de manera que, en cas d'extinció d'un contracte de treball per jubilació forçosa, l'empresa procedirà a la contractació indefinida i a temps complet d'un nou treballador.

Excepcionalment, el contracte de treball es pot extingir per jubilació forçosa quan la persona treballadora assoleixi l'edat ordinària de jubilació que fixa la normativa de la Seguretat Social, si es compleixen els requisits que estableix l'apartat segon de la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors.

No s'aplica el condicionat anterior en cas de jubilació voluntària.

g) L'edat límit per al cessament en els serveis de vol dels pilots és de 65 anys o la que estableixi en cada moment la regulació aeronàutica. Si la persona treballadora assoleix l'edat límit per al cessament en els serveis de vol, l'empresa pot posar fi a la relació laboral per ineptitud de la persona treballadora per desenvolupar la seva feina, d'acord amb el que disposa l'article 52.a) de l'Estatut dels treballadors.

6. Home base

a) Els termes «lloc de treball», «estació base» i «home base» es consideren sinònims.

b) S'entén per home base el lloc acordat contractualment on està destinada la persona treballadora i on l'empresa no és, en principi, responsable del seu allotjament.

c) La home base de la persona treballadora s'acorda en el contracte de treball individual.

d) Trasllat. Si la persona treballadora es veu obligada a canviar la seva home base per decisió de l'empresa, en particular en cas que es tanqui la seva home base actual, la persona treballadora té dret a un paquet de mobilitat de 10.000 euros bruts (amb un plus de 5.000 euros bruts en cas de trasllat des de o a territoris insulars) pel trasllat únic de la seva home base a la nova. El paquet de mobilitat s'abonarà no més tard d'un mes abans del trasllat. Si la persona treballadora abandona l'empresa dins dels 3 mesos següents al trasllat a conseqüència d'un cessament voluntari o d'un acomiadament, ha de reemborsar la totalitat del paquet de mobilitat. L'obligació de reemborsament no s'aplica en el cas d'un acomiadament objectiu per causes econòmiques, tècniques, productives o organitzatives, o d'acomiadament disciplinari legalment declarat improcedent o nul.

En cas d'acords addicionals que incloguin pagaments per a aquest cas, els pagaments esmentats es deduiran de la suma a tant alçat que s'esmenta en aquest apartat.

e) El canvi permanent de home base s'ha de notificar a la persona treballadora amb almenys 3 mesos d'antelació.

7. Zones de crisi

a) Les destinacions indicades com a zones de crisi són aquelles per a les quals el Ministeri d'Afers Estrangers Austríac (Bundesministerium Europa, Integration und Äußeres o BMEIA) hagi emès una advertència de viatge de nivell 5 (advertència de viatge parcial per a la zona afectada) o una advertència de viatge de nivell 6 (advertència de viatge per a tot el país) que afecti les àrees següents:

- L'àrea de l'aeroport
- L'àrea de l'hotel de la tripulació
- La zona de l'allotjament més proper possible (si no es preveu cap estada)





- Les rutes d'accés a l'hotel de la tripulació o a l'allotjament més proper possible

b) Si una destinació està ubicada en una zona de crisi en el sentit que defineix aquest article, els membres de la tripulació es podran retirar del vol esmentat sense necessitat d'al·legar cap motiu, i estaran disponibles per programar altres vols a un altre lloc. En el moment de l'assignació d'aquest servei, l'empresa informará el membre de la tripulació assignat sobre les advertències de viatge de nivell 5 o nivell 6 existents.

c) La retirada del servei assignat s'ha de fer immediatament després de saber la classificació o publicació corresponent de l'advertència de viatge.

8. Reconeixements mèdics

a) La persona treballadora s'ha de sotmetre als reconeixements mèdics necessaris per a l'exercici dels serveis objecte del contracte de treball.

b) La persona treballadora té llibertat per triar el seu metge per als reconeixements requerits.

c) En el cas de la tripulació tècnica, els costos degudament justificats d'un reconeixement mèdic regular de capacitat per volar legalment exigit els sufragarà l'empresa fins a un import màxim de 350 euros (IVA inclòs). En el cas de reconeixements addicionals que pugui exigir l'autoritat facultada per expedir les llicències, Eurowings reemborsarà els costos degudament justificats fins a un import màxim de 300 euros (IVA inclòs).

d) L'empresa reemborsarà a la persona treballadora les despeses dels reconeixements requerits oficialment per recuperar la capacitat per volar, a raó d'una sola vegada per incapacitat detectada, fins a un import màxim de 2.000 euros, sempre que s'acrediti que cap altra aerolínia està sufragant aquestes despeses.

e) Els costos en què s'incurri es podran facturar directament a través del Centre de Reconeixement de Medicina Aeronàutica a Eurowings fins a l'import màxim esmentat en els apartats c) i d). L'adreça de la factura ha de ser la següent: Eurowings Europe Ltd. Aeroport de Palma de Mallorca, edifici AENA I, 07611 Palma de Mallorca, Espanya. No obstant això, la factura s'ha d'enviar electrònicament segons informació vigent en la Guia de tripulació. Si el metge no pot emetre una factura, el reemborsament es pot efectuar en el compte bancari indicat en Eurowings després de presentar la factura emesa.

f) Si la persona treballadora pateix una malaltia o un accident durant la seva estada a l'estranger per motius oficials, l'empresa pagarà per endavant els costos de qualsevol atenció mèdica primària necessària i el transport al lloc de residència registrat dins d'Europa o a la seva home base. Aquest pagament anticipat només s'efectua en la mesura que les despeses no hagin estat cobertes per una assegurança privada o legal, o no es puguin proporcionar a temps.

9. Llicències i habilitacions oficials

a) La persona treballadora és personalment responsable de mantenir els permisos oficials necessaris per poder complir el seu servei (certificat de pilot comercial o certificat d'aptitud mèdica per dur a terme tasques d'aviació, per exemple).

b) L'empresa assumeix els costos d'expedició, renovació, ampliació i substitució de llicències i habilitacions durant la vigència de la relació laboral.

c) L'empresa assumeix els costos de l'habilitació de tipus (type rating) necessària per incorporar-se a l'empresa. La persona treballadora ha de reemborsar els costos esmentats amb subjecció a les condicions següents:

- Aquesta obligació de reemborsament només s'aplica si la persona treballadora abandona l'empresa abans que hagin transcorregut 24 mesos per cessament voluntari o acomiadament culpable (això significa, per exemple, que no serà aplicable si es perd una llicència per motius no imputables a la persona treballadora, o si es perd aptitud física per dur a terme tasques d'aviació per motius no imputables a la persona treballadora).
- L'obligació de pagament es redueix en 1/24a part de la suma original per cada mes que la persona treballadora hagi romàs en l'empresa.

d) L'import del reemborsament correspon als costos en què s'hagi incorregut realment i queda limitat a un import màxim de 21.600 euros.

10. Obligacions generals

a) La persona treballadora ha de prestar els seus serveis de manera puntual, diligent i amb un aspecte cuidat, d'acord amb les instruccions de l'empresa. La persona treballadora ha de portar l'uniforme exigit durant la prestació dels seus serveis i mantenir-lo net i en bon estat. L'empresa assumeix el cost del primer uniforme, mentre que el cost de la neteja va a compte de la persona treballadora.

b) La persona treballadora ha d'assumir el cost dels seus àpats a bord.

c) La persona treballadora ha de dur a terme totes les activitats que fan habitualment les persones treballadores de la seva categoria professional. La persona treballadora accepta que, en cas que sorgeixi una necessitat operativa, també se li encomanin una sèrie de responsabilitats corresponents a les seves habilitats i capacitats.





d) La persona treballadora ha d'informar immediatament l'empresa de qualsevol circumstància o fet que pugui menyscar la seva capacitat per dur a terme les activitats que se li han encomanat (revocació de llicències, revocació de permisos de conducció, certificat mèdic aeronàutic, etc.).

e) La persona treballadora s'ha de comportar de la manera que correspongui amb la percepció de la seva professió i garantir l'honor i la bona reputació del personal de l'empresa, així com els de la mateixa empresa.

f) La persona treballadora només pot utilitzar per a finalitats privades els objectes que l'empresa li confii per fer funcions oficials (ordinador, telèfon, etc.) prèvia obtenció de consentiment exprés per escrit de l'empresa. L'empresa pot retirar el consentiment atorgat en relació amb això en qualsevol moment i sense necessitat d'al·legar cap motiu. La persona treballadora es compromet a cessar immediatament qualsevol ús privat de l'objecte en aquest cas.

g) La persona treballadora ha d'informar l'empresa de qualsevol canvi en les seves dades personals i en la seva adreça postal. Ho ha de fer com més aviat millor, sense necessitat que l'empresa li ho sol·liciti, i actualitzar la informació, quan sigui tècnicament possible.

h) En el moment de l'acabament de la relació laboral, independentment de la causa, la persona treballadora ha de tornar, sense necessitat que l'empresa li ho sol·liciti, tots els articles que se li hagin lliurat. L'empresa és l'única propietària d'aquests objectes. La persona treballadora no té cap dret a conservar els objectes esmentats.

En el moment de finalitzar la relació laboral, la persona treballadora ha d'eliminar immediatament qualsevol dada rellevant en matèria de protecció de dades i seguretat de la informació que pertanyi a l'empresa (és a dir, documents de formació, manuals, comunicacions i correus electrònics) i que conservi en el PC privat o en un suport d'emmagatzemament digital de la persona treballadora.

i) Les comunicacions d'Eurowings amb els pilots sobre rosters mensuals, vacances, nòmines, notes informatives, revisió de manuals d'operacions i ofertes de llicències no retribuïdes, trasllats de base, residències i destinacions, es poden fer a través de les eines/suports habilitats mitjançant tecnologies electròniques, com la intranet o el correu electrònic. Així mateix, i en la mesura que els pilots tinguin una adreça electrònica corporativa, queda expressament convingut que qualsevol comunicació per escrit entre l'empresa i el pilot es pot fer mitjançant l'ús de l'adreça electrònica esmentada, i el pilot està obligat a controlar la seva adreça electrònica corporativa amb regularitat i a mantenir-la operativa, especialment abans d'un servei de vol. Per a això, la persona treballadora ha de mantenir accés a Internet. Els costos corresponents estan coberts pel salari base.

j) La persona treballadora està subjecta als reconeixements mèdics regulars prescrits o als reconeixements determinats cas per cas per comprovar la capacitat per volar. (En particular, els reconeixements esmentats han de ser conformes amb les disposicions legals i els manuals d'operacions vigents de l'empresa).

k) Durant el procés de contractació, la persona treballadora ha de facilitar a l'empresa informació veraç sobre les seves circumstàncies personals, qualificacions especialitzades i carrera professional (en particular, sobre el temps de vol completat en tipus d'aeronaus específiques).

l) La persona treballadora ha de complir totes les disposicions legals del lloc de treball corresponent, en particular les disposicions duaneres i financeres.

m) La persona treballadora té l'obligació, que també s'estén més enllà de la resolució de la relació laboral, de mantenir en secret qualsevol procés comercial confidencial, secrets comercials i empresarials, i qualsevol assumpte corporatiu o oficial del qual tenguí coneixement. El deure de confidencialitat també inclou, en particular, qualsevol càlcul empresarial intern de l'empresa.

11. Viatge de servei, proceeding i operacions de vol

a) Les persones treballadores tenen dret a rebre un reemborsament per les despeses addicionals en què incorrin a conseqüència de la realització d'un viatge de servei, inclòs en servei de vol actiu, de conformitat amb les regles següents. Es pot sol·licitar el reemborsament de despeses de viatge a partir del moment en què la persona treballadora viatgi a més de 25 km del límit de la home base en el transcurs d'un viatge de servei.

b) Inici del viatge de servei

- En viatges per mitjans de transport col·lectius (per exemple, proceeding o vol de situació o viatge de trasllat), en el moment de la sortida programada.
- En servei de vol com a membre actiu de la tripulació, a l'«hora de fora falques» (block-off) en la home base.

c) Fi del viatge en servei

- En viatges per mitjans de transport col·lectius (per exemple, proceeding o vol de situació o viatge de trasllat), en el moment del retorn real a la home base.
- En servei de vol com a membre actiu de la tripulació, a l'«hora de falques» (final block-on) en la home base abans d'un període de descans en la home base.

d) L'empresa ha d'especificar o facilitar els modes de transport que s'han d'utilitzar (tren, autobús, avió, taxi, etc.).

c) Quan es viatgi amb tren i amb avió, es proporcionarà un seient de 2a classe o classe econòmica (inclosa la reserva de seient). En proceedings amb servei de vol immediatament després (sense cap període de descans intermedi), el transport a la cistella de transport (jump seat) només serà possible amb el consentiment de la persona treballadora.





d) Si no hi ha inconvenients operatius o de costos, els vols sense escales del Grup Lufthansa haurien de tenir preferència davant els vols amb connexió.

e) Els costos d'utilització del mode de transport van a compte de l'empresa.

f) La persona treballadora rebrà una dieta diària, calculada per dia, per compensar les despeses personals addicionals associades amb els viatges de servei.

L'import de la dieta diària és el següent:

- Viatge de servei internacional sense pernoctació: 66,11 € per dia
- Viatge de servei nacional sense pernoctació: 36,06 € per dia
- Viatge de servei internacional seguit de pernoctació: 91,35 € per dia
- Viatge de servei nacional seguit de pernoctació: 53,34 € per dia

S'aplica la tarifa internacional en un dia de servei en el qual es facin un viatge de servei nacional i un d'internacional.

Fins al 31.12.2024 s'aplica el següent: si per aplicació de les despeses de viatge citades, en un mes la quantitat deguda a la persona treballadora és inferior a a) 750 euros en el cas de comandaments o b) 500 euros en el cas de copilots, Eurowings abonarà la quantitat total de 750 euros per a comandants o de 500 euros per a copilots, en lloc de la quantitat inferior deguda.

g) Si el viatge de servei requereix que es pernocti, l'empresa facilitarà allotjament en hotel sense menjars, i sufragarà els costos en què s'incorri per aquest motiu.

h) Si un tripulant comunica a Duty Plan Administration amb almenys 4 dies naturals d'antelació a una estada prevista en un hotel que s'absté de fer-la, se li abonaran 35 € per nit perduda (en cas d'estada diürna – per dia).

i) Les normes relatives a l'allotjament en hotels s'especifiquen en un acord d'empresa anomenat «Allotjament en hotels» (Hotel Accommodation).

12. Vacances anuals, permisos i excedències

12.1. Vacances anuals

La persona treballadora té dret a un mínim de 30 dies naturals de vacances a l'any, sobre la base d'una setmana de 7 dies.

Quan la persona treballadora completi els seus primers 5 anys de servei en l'empresa, el dret a vacances de la persona treballadora s'incrementarà en 5 dies naturals addicionals per any. Quan la persona treballadora completi els seus primers 10 anys de servei, el dret a vacances de la persona treballadora s'incrementarà en 5 dies naturals addicionals per any (màxim 42). Quan la persona treballadora completi els seus primers 12 anys de servei, el dret a vacances de la persona treballadora s'incrementarà en 2 dies addicionals per any, fins a un màxim de 42 dies naturals per any.

En els anys en què s'assoleixin els temps de servei esmentats, la quantitat addicional de dies de vacances s'atorgarà de manera proporcional, depenent del mes d'ingrés a l'empresa, arrodonit. Per exemple: si la persona treballadora va començar en Eurowings Europe GmbH/Eurowings Europe Ltd. l'1.07.2018, l'any 2023 la persona treballadora té dret a 3 dies de vacances addicionals (5 dies, part proporcional a 6 mesos = 2,5 dies addicionals, arrodonits a 3).

a) L'any de vacances equival a l'any natural.

b) Les vacances que ofereix l'empresa s'han de gaudir dins de l'any en què es merita el dret, tret en els casos i amb les condicions que estableix l'Estatut dels treballadors.

c) La regulació detallada sobre com es consumeixen i s'assignen les vacances es conté en un acord d'empresa anomenat «Vacances anuals».

12.2. Permisos retribuïts

La persona treballadora té dret a permisos retribuïts de conformitat amb el que disposa la legislació espanyola.

La persona treballadora ha d'acreditar tant la causa que justifica la necessitat del permís com la durada de l'absència.

Quan hi ha un motiu i una sol·licitud de permís retribuït, la persona treballadora ho ha de notificar a l'empresa immediatament. En funció del motiu, el permís retribuït s'ha de consumir en dates properes al moment en què es produeixi el fet causant. L'acumulació dels dies de permís només serà possible previ acord entre l'empresa i la persona treballadora. Si la sol·licitud de permís retribuït es deu a la celebració d'un matrimoni o una unió de fet, la sol·licitud de permís retribuït sempre s'ha d'atorgar, prèvia sol·licitud, per al dia en què se celebra el matrimoni o la unió civil. Si el dret a permís retribuït es deu a una mort, la sol·licitud de permís retribuït s'ha de concedir sempre, a elecció del pilot, des del dia de la mort o des del dia de la celebració del funeral.



12.3. Excedències i permisos no retribuïts

La persona treballadora té dret a excedències no retribuïdes d'acord amb el que disposa la legislació espanyola i l'annex 30.5, i a permisos no retribuïts d'acord amb l'annex 30.5.8.

13. Baixa mèdica

- a) En cas de baixa per malaltia o accident, s'aplica la normativa legal corresponent.
- b) La persona treballadora ha d'informar l'empresa de la baixa immediatament (és a dir, el mateix dia en què comenci la baixa) per telèfon o per escrit.
- c) En cas de baixa per malaltia de fins a tres dies de durada, generalment no caldrà que la persona treballadora lliuri un justificant mèdic. A partir del quart dia d'absència, la persona treballadora ha d'anar als serveis mèdics oficials, que han de remetre a l'empresa el corresponent certificat de baixa per justificar l'absència.
- Excepcionalment, l'empresa pot sol·licitar a la persona treballadora un justificant des del primer dia d'absència. Aquesta sol·licitud s'ha de comunicar a la persona treballadora i a l'òrgan representatiu de les tripulacions espanyoles, i s'ha de seguir el procediment que s'ha descrit abans.
- d) En cas de baixa a conseqüència d'una malaltia o un accident, la persona treballadora té dret a una retribució d'acord amb les disposicions que es recullen a continuació:

Dia de malaltia	< 180 dies de feina a Espanya		> 180 dies de feina a Espanya	
	Empresa	Seguretat Social	Empresa	Seguretat Social
1-3 dies	100 %	0 %	100 %	0 %
4-15 dies	100 %	0 %	100 %	0 %
16-20 dies	100 %	0 %	40 %	60 %
21-42 dies	100 %	0 %	25 %	75 %
43-180 dies	75 %	0 %	0 %	75 %

- e) El càlcul dels pagaments efectuats per la Seguretat Social es refereix a la base de cotització. Eurowings Europe complementarà la prestació per incapacitat temporal fins al 100 % del salari base brut total de la persona treballadora, d'acord amb la taula anterior.
- f) El pagament per sobre del que disposa la legislació espanyola no s'aplica quan la malaltia o l'accident es degui a una o algunes de les circumstàncies que s'indiquen a continuació:

- automutilació, intent de suïcidi, estat d'embriaguesa, consum de narcòtics o agents tòxics sense una prescripció mèdica adequada;
- una condemna jurídicament vinculant a causa d'un delictes intencionat;
- riscos extraordinaris (lletra g) als quals la persona treballadora s'hagi exposat voluntàriament (tret que sigui en l'acompliment de la seva feina o en un intent de salvar una vida humana o evitar la pèrdua o danys a l'aeronau);
- disturbis civils, si la persona treballadora ha participat en els disturbis del costat dels agitadors.

- g) Es consideren riscos extraordinaris segons es defineixen en la lletra g) en particular els següents:

- Espectacles públics de vol acrobàtic
- Vols de rècords i d'acrobàcies
- Ala delta
- Vols de control de plagues
- Proves de vol de nous dissenys
- Salt en paracaigudes, excepte per salvar la vida pròpia
- Busseig a una profunditat superior a 30 metres
- Curses competitives a terra, aigua o aire, a fi d'assolir una velocitat màxima
- Participació en expedicions a regions inhòspites

14. Temps parcial

La reglamentació que afecta el treball a temps parcial i a la retribució associada es regula a l'annex 30.7.

15. Ocupació secundària i clàusula de competència

15.1. Prohibició de competència deslleial



a) La persona treballadora no pot fer cap mena d'activitat dins de la mateixa categoria professional o d'una categoria professional similar que competeixi amb Eurowings, a Espanya o a qualsevol altre país pertanyent a la seva xarxa comercial, o que pugui significar un conflicte d'interessos o afectar negativament el prestigi de l'empresa, tret que hagi obtingut l'autorització expressa d'Eurowings. S'entén per competidor d'Eurowings una aerolínia que opera vols de curt i mitjà recorregut dins del perímetre de la xarxa comercial d'Eurowings.

b) No està permès treballar com a pilot en escoles de vol sense l'autorització per escrit de l'empresa. L'empresa només pot denegar l'autorització en cas que l'escola de vol imparteixi classes explícitament a personal de la competència d'Eurowings, ja que això es consideraria competència deslleial. Per tant, els pilots han d'informar de l'escola de vol per a la qual treballaran.

c) L'excedència voluntària que regula l'annex 30.5.7 queda exclosa de les clàusules de competència deslleial precedents.

15.2. Ocupació secundària

a) L'ocupació secundària s'ha de comunicar a l'empresa.

b) En qualsevol cas, només es permetrà l'ocupació secundària en la mesura que no restringeixi la manera en què l'empresa pot recórrer a la persona treballadora dins l'àmbit de l'obligació de servei acordada. La persona treballadora és responsable d'assegurar que es compleixin les normes oficials relacionades amb les hores de vol, servei i descans, tenint en compte també les activitats que no siguin les efectuades per a l'empresa.

c) Una ocupació secundària durant una excedència no retribuïda (diferent de l'excedència voluntària) no requereix el consentiment de l'empresa, llevat que perjudiqui l'acompliment del servei a Eurowings. S'exceptua de l'anterior tota activitat que es faci per a una companyia aèria. Als efectes de la clàusula de competència, l'activitat esmentada està prohibida durant l'excedència.

15.3. Comissions

La persona treballadora no pot acceptar comissions o altres remuneracions o beneficis oferts per socis comercials de l'empresa. Les comissions, remuneracions o altres beneficis acceptats malgrat això, s'han de tornar a l'empresa immediatament, sense perjudici d'altres reclamacions.

Tot això no s'aplica als beneficis que posi a disposició per Lufthansa Group o disponibles per al personal de la indústria de viatges.

16. Formació inicial i perfeccionament

a) La persona treballadora ha de completar satisfactòriament qualsevol formació o formació de perfeccionament relativa a les operacions que l'empresa consideri necessària dins de l'àmbit de l'activitat operativa de la persona treballadora (fins i tot fora d'Espanya), així com fer i superar amb èxit els exàmens necessaris per ampliar o complementar l'àmbit d'activitat de la persona treballadora d'acord amb les disposicions legals o oficials.

b) Els costos de les accions de formació inicial i de perfeccionament, inclosos els costos de desplaçament i allotjament, els assumirà l'empresa.

17. Programació del servei

a) En principi, la programació i la durada de les hores de feina s'ajustaran als requisits operatius. L'empresa elaborarà les llistes de torns de servei (més endavant, duty roster o roster) de manera que el temps de treball que s'hagi de complir es divideixi el més equitativament possible entre les persones treballadores elegibles. L'empresa donarà alta prioritat a la planificació estable del servei.

b) La distribució periòdica de les hores de treball la fa l'empresa sense tenir en compte diumenges, dies festius o hores nocturnes.

c) Els patrons de servei s'han d'assignar de manera que s'evitin pràctiques que causin una interrupció greu d'un patró de son/tr treball establert.

d) L'empresa elaborarà els duty rosters mensualment, els quals es publicaran com a màxim 10 dies abans del principi del mes en qüestió. Així mateix, elaborarà una previsió del duty roster (en el mateix format que el duty roster i que inclourà, com a mínim, els dies lliures (day OFF) sol·licitats i concedits, els dies de baixa mèdica (MEDICAL OFF) sol·licitats i concedits, i les vacances i els permisos retribuïts atorgats), que es publicarà el dia 12 del mes anterior. Es publicarà abans del 18 del mes anterior una altra previsió del duty roster (en el mateix format que el duty roster) per incloure addicionalment els dies lliures mínims de l'Agència Europea de Seguretat Aèria (EASA).

e) El nombre màxim de dies de servei consecutius programats és 7. Qualsevol dia en aquest període que no compleixi els requisits de dies de descans d'acord amb el punt 22.1.a), inclosos els dies d'escala (dia X), no es comptarà com un dia de descans i comptarà per al bloc de servei. El setè dia només es pot utilitzar per al posicionament o un trajecte actiu. Després d'un bloc de servei es programaran els dies lliures mínims següents (days OFF):

- Bloc de 7 dies de servei -> 4 dies de descans
- Bloc de 6 dies de servei -> 3 dies de descans
- Bloc de 5 dies de servei -> 2 dies de descans





f) Es programaran un màxim de 2 descansos inferiors a 12 hores dins d'un bloc de dies de servei.

g) El nombre màxim de sectors programats en cada període de dies consecutius de servei de vol serà 22.

i. En cas d'irregularitats, la persona treballadora ha de cobrir el sector addicional que sigui necessari per arribar a la destinació final programada.

ii. Per a l'activació des de standby, no es pot superar el nombre màxim de sectors indicat anteriorment, tret de si se supera a conseqüència d'una irregularitat. En aquest cas, el vol s'ha de completar d'acord amb el que disposa el paràgraf i.

iii. Limitació de nits fora de la base: es poden programar un màxim de 10 nits per mes natural i 7 nits consecutives.

Per a TRI, TRE, SFI i SFE (instructors i examinadors d'habilitació de tipus o de vol sintètic), les nits fora de la base que es planifiquin a causa de l'entrenament en simulador en la funció d'entrenador només comptaran un 50 % per a aquest límit (és a dir, 2 nits compten com 1 per al límit). Aquesta regla es pot adaptar en el futur si, per raons actualment imprevisibles, sorgeix una demanda d'entrenament molt més gran i les parts signants s'acorden desviar d'aquesta regla per acord escrit.

Aquests límits de nits fora de base no es prorrategen per a les persones treballadores a temps parcial.

Es podran planificar més de 10 nits; qualsevol nit addicional donarà lloc a un dia lliure (day OFF) addicional per sobre del dret mínim de dies lliures:

- el mateix mes per a la planificació del roster
- per a l'assignació després de la publicació del roster el mateix mes o el mes següent

Aquests límits per a les nits fora de la base no s'aplicaran als alumnes durant el curs d'habilitació de tipus i vol en línia sota supervisió (LIFUS), ni a les persones treballadores que hagin sol·licitat pernocta (overnight) a través de l'eina de sol·licitud. Per tant, aquestes persones treballadores no tindran dret a dies lliures addicionals com a resultat de més de 10 nits fora de la base.

h) El dia natural previ a un dia de vacances o permís retribuït, o un dia lliure (U-OFF), un servei programat finalitzarà com a molt tard a les 8.00 h, hora local, a la home base. El dia natural posterior a un dia de vacances o permís retribuït, o a un dia lliure (U-OFF), el servei programat començarà com a molt d'hora a les 6.00 h, hora local, a la home base. Als efectes d'aquest apartat, «programat» es refereix a l'estat que figura en el duty roster a les 00.00 h, hora local, el dia anterior al servei. Així mateix, un servei assignat a partir de standby/reserva només és possible en dies previs i posteriors a un dia de vacances o permís retribuït, o a un dia lliure (U-OFF), en els horaris esmentats abans.

i) El dia natural posterior a un dia lliure sol·licitat (O_M), un servei programat començarà com a molt d'hora a les 6.00 h, hora local, a la home base. Als efectes d'aquest apartat, «programat» es refereix a l'estat que figura en el duty roster a les 00.00 h, hora local, del dia anterior al servei.

j) Abans de l'inici d'un període de programació de vol, a sol·licitud de l'òrgan que representi legalment les tripulacions espanyoles, es durà a terme un període de consultes sobre la programació estacional de les rotacions. Els resultats de la programació estacional de rotacions es registraran mitjançant acta.

En l'àmbit d'aquest període de consultes, l'òrgan que representi legalment les tripulacions espanyoles tindrà dret a presentar propostes de canvis a la proposta de l'empresa per a les rotacions programades de la tripulació. Sempre que els requisits operatius ho permetin, es tindran en compte els canvis proposats.

k) Si els horaris de vol programats difereixen substancialment dels actualment volats, es pot celebrar un període de consultes amb l'òrgan que representi legalment les tripulacions espanyoles, a petició d'aquest.

l) Els detalls sobre la notificació de les preferències de la persona treballadora en el duty roster es regulen en un acord d'empresa titulat Roster Bidding.

m) Quan no es permeti que les pilots donin servei a bord d'una aeronau a causa d'embaràs, l'empresa pot ocupar aquestes treballadores en serveis a terra, de manera voluntària, amb el consentiment de la treballadora afectada.

n) S'entén per vol nocturn un període de servei de vol amb check-in (registre) abans de les 24.00 hores i check-out (finalització) després de les 4.00 hores, o qualsevol vol amb facturació entre les 00.00 h i les 2.00 h (no aplicable a l'activitat partida o split duty en el sentit que defineixen les normes de limitació de temps vol, o FTL, de l'EASA).

Limitacions de vols nocturns:

i. El nombre de serveis nocturns reals queda limitat al més gran dels valors següents:

- 4 al mes, o
- el resultat de dividir el nombre total de serveis nocturns programats en la base corresponent entre el nombre de membres de la tripulació de la funció i de la base corresponents (equivalents reals a temps complet o nombre d'aeronaus multiplicat per 6, el nombre que sigui més gran), multiplicat per 1,2 i arrodonit al nombre parell complet següent.

ii. El nombre total de vols nocturns programats al mes més els vols activats des de standby no pot superar en més d'un el nombre indicat en l'apartat i.



- iii. Màxim de dos serveis nocturns programats amb un període de descans inferior a 24 hores entre cada servei.
- iv. El check-in l'endemà d'un sol servei nocturn no serà abans de 12.00 h, hora local.
- v. Després de 2 serveis nocturns programats amb un període de descans inferior a 24 hores, es programaran dos dies lliures (days OFF).

Aquestes limitacions de vols nocturns es poden modificar per a les persones treballadores que hagin sol·licitat una preferència de vol nocturn diferent a través de l'eina de sol·licitud. Les limitacions aplicables es detallaran en l'acord d'empresa titulat Roster Bidding.

o) Es concedirà un dia d'educació a distància per ordinador (CBT day) per any natural i s'indicarà en el duty roster. A aquest dia se li assignen 8 hores addicionals de servei que no es poden combinar amb cap altre servei el mateix dia.

18. Canvis en el duty roster

a) Tret que es disposi el contrari, en aquest Conveni col·lectiu els canvis en el duty roster només són possibles amb l'acord de la persona treballadora.

b) Els canvis següents no requereixen el consentiment de la persona treballadora:

- Avançament de fins a 3 hores de l'inici programat del servei (check-in, per exemple), o
- Retard de fins a 3 hores de l'acabament programat del servei (check-out, per exemple), o
- Una combinació d'avançament de l'hora del check-in i de retard de l'hora del check-out de fins a un total de 3 hores, i
- Retard de l'inici de servei, i
- Avançament de l'acabament del servei.
- Qualsevol canvi de funcions fora de la home base, sempre que l'hora de check-in en la base no s'avanci més de 3 hores i el check-out de la base no es retardi més de 3 hores.
- Un canvi en el tipus d'activitat, amb l'excepció de les activitats que no s'inclouen en la descripció del seu lloc de treball.

c) Si un servei es canvia a un servei en standby o de reserva, la regla que preveu la lletra b) s'aplicarà a les activacions des del servei en standby o reserva esmentat.

d) Als efectes de l'article 18, l'expressió «servei programat» es refereix al servei programat en el moment de la publicació del duty roster.

e) Si un servei es canvia a un dia lliure després de la publicació, només es pot canviar novament a un servei amb el consentiment de la persona treballadora.

18.1. Conversió de dies lliures (OFF days)

a) Consentiment per reduir els límits de dies lliures que preveu el Conveni abans de la publicació del pla.

i. Abans de programar, la persona ocupadora pot preguntar si hi ha voluntat de reduir els límits de dies lliures que preveu el Conveni en 2 dies per mes per a cada mes.

ii. Aquesta reducció afectarà automàticament tots els altres límits de dies lliures que preveu el Conveni.

iii. Si la persona treballadora ha accedit a aquest procediment per a un mes, no pot revocar aquest consentiment.

iv. Si la persona treballadora ha accedit a aquest procediment per a un mes, la persona ocupadora pot reduir el nombre de dies lliures a programar en 2 per sota del límit de Conveni del mes respectiu. Es poden assignar tants serveis de standby addicionals com dies lliures s'hagin reduït per sota del límit del Conveni del mes respectiu. Aquests serveis de standby no computaran als efectes del límit màxim de serveis de standby.

v. Cada dia que estigui per sota del límit que preveu el Conveni per al mes respectiu en què el pla es publiqui d'aquesta manera, es remunerarà amb el 9 % del salari base mensual brut a temps complet, segons la taula del Conveni (sense tenir en compte complements per al càlcul del 9 %).

vi. La devolució dels dies lliures en el cas d'ocupació a temps complet o parcial no modificarà el nivell de remuneració prèvia i contractualment pactat (a excepció de la retribució a tant alçat per esdeveniment segons el que preveu l'apartat a) v), ni l'obligació de prestació de servei que preveu el Conveni o l'acord per a la prestació del servei a temps parcial.

vii. En el cas de les persones treballadores a temps parcial, s'utilitza el salari base corresponent a temps complet per al càlcul de totes les sumes a tant alçat.

b) «Compra» de dies lliures

i. La persona treballadora pot renunciar de manera consentida a un dia OFF a partir de l'oferiment de l'ocupador; el mateix dia de servei es transforma en el roster publicat i sense que el dia lliure esmentat sigui reprogramat. Cada un d'aquests dies, es remunera amb el 9 % del salari brut mensual a temps complet segons la taula de Conveni (sense tenir en compte els complements per al càlcul d'aquest 9 %).

ii. Per als dies lliures transformats en dia de servei l'ús oficial del qual comenci després de les 6.00 h, hora local, en la home



base, o acabi abans de les 8.00 h, hora local, en la home base, només s'aplicarà la meitat de la tarifa fixa.

iii. Si un dia de descans existent és envaït en més d'una hora a causa de retards operatius, també s'aplicarà la meitat de la tarifa fixa. Si el servei finalitza després de les 8.00 h, hora local, en la home base, s'aplicarà el preu total de la tarifa fixa. No caldrà tornar a concedir el dia de descans.

iv. Una cessió de dia lliure redueix el dret a dies lliures segons el Conveni per any i mes en 1 (un) cada un. Les regulacions de l'EASA no queden afectades per això. El punt 17.e) ja no s'aplicarà si es compra qualsevol dia lliure d'un bloc de dies lliures.

v. Seguint aquest procediment, es poden comprar un màxim de 2 dies per mes.

vi. La cessió dels dies lliures en el cas d'ocupació a temps complet o parcial no modifica el nivell de remuneració prèvia i contractualment pactat (a excepció de la retribució a tant alçat per esdeveniment segons el que preveu l'apartat b), de i) a iii), ni l'obligació de prestar servei que preveu el Conveni o l'acord per a la prestació del servei a temps parcial.

vii. El pagament només es podrà efectuar per a dies per als quals la compra de dies hagi tingut lloc efectivament.

c) Ajornament dels dies lliures sol·licitats (i aprovats) (dies «O_M»)

i. Si s'ajorna un dia lliure sol·licitat d'acord amb el roster publicat segons l'oferta de l'empresa i el consentiment de la persona treballadora, aquest serà remunerat amb el 4,5 % del salari base mensual brut a temps complet, segons la taula del Conveni (sense tenir en compte complements per al càlcul del 4,5 %).

ii. Si el dia O_M afectat es troba en el període de l'1 al 20 del mes respectiu: atorgament posterior dins del mateix mes.

iii. Si el dia O_M afectat es troba en el període del 21 al final del mes respectiu: atorgament posterior dins del mateix mes o del següent.

Qualsevol altre ajornament de dies de descans o un ajornament a petició de la persona treballadora queda sense remuneració.

d) General

i. Perquè sigui exigible el pagament de la suma a tant alçat, és necessari que es produeixi un esdeveniment en el sentit d'aquests paràgrafs després de l'acabament del servei. El consentiment de la persona treballadora per si sol no genera el pagament.

ii. Les sumes fixes en virtut d'aquest Conveni es poden aplicar durant un o més dies al mes, però només una vegada per dia natural.

iii. Els punts 1 i 2 també es poden aplicar en combinació, sempre que no infringeixi les limitacions de l'EASA o els requisits legals.

18.1.1. Procés de compra/ajornament de dies lliures

a) Les persones treballadores i l'empresa arriben a un acord (Crew contact o Duty Plan Administration) sobre l'ajornament d'un dia O_M o l'eliminació del dia lliure sense reemplaçament. A continuació, el Crew contact introdueix el codi corresponent en el duty roster. El membre de la tripulació verifica si els marcadors s'han col·locat correctament i ha de reclamar els marcadors incorrectes dins del termini de 72 hores.

b) En cas de discrepàncies sobre si existeix un fet rellevant per al pagament, s'han d'iniciar consultes amb els representants de les persones treballadores i s'ha de buscar una solució amistosa.

19. Standby (guàrdia)

a) Un dia natural amb servei de standby compta com a dia feiner.

b) El servei de standby es remunera d'acord amb el que disposa l'article 24.6 d'aquest Conveni col·lectiu.

c) El servei de standby pot ser de fins a 12 hores. El temps fora de servei després i abans del servei en standby ha de ser com a mínim de 12 hores.

d) Els serveis en standby es repartiran el més uniformement possible entre totes les persones treballadores del personal de vol del mateix grup funcional i en la mateixa estació.

e) No està permesa l'activació per telèfon durant del període de descans abans d'un servei en standby.

f) El servei en standby finalitza amb l'inici del servei activat des de standby.

g) L'inici del servei activat des de standby ha d'estar comprès dins del període de standby. Això s'aplica a totes les modalitats de standby (S1, S3, S5).

h) Si un servei activat des de standby exigeix, a més, un canvi i una combinació dels serveis subsegüents, aquests canvis es faran d'acord amb el que disposa l'article 18.

i) Temps d'activació: durant el servei en standby, les persones treballadores han d'estar preparades per iniciar el servei operatiu tan aviat com sigui possible, però com a màxim 90 minuts després de l'activació. Aquesta regla està limitada temporalment a l'aplicabilitat del Conveni i es reduirà a un temps d'activació de 60 minuts, si les parts signants no n'acorden la pròrroga.

j) Existeixen les modalitats de standby següents:





- a. S1. El període de descans posterior a l'activació del servei des de standby ha de començar en la home base si no està seguit per un altre servei en standby o reserva (pot començar fora de la base si es programa S1 fora de la home base).
- b. S3. El període de descans després de 3 dies de servei després de l'activació des de standby ha de començar en la home base (pot començar fora de la base, si es programa S3 fora de la home base). Només es pot utilitzar un S3 per a:

- i. vols nocturns
- ii. dies de servei consecutius amb nit(s) fora de la home base; tanmateix, el servei standby fora de l'home base només està permès en bases que no siguin d'EWL
- iii. dies standby individuals d'acord amb S1

- c. S5. El període de descans després de 5 dies de servei després de l'activació des de standby ha de començar en la home base (pot començar fora de la base, si es programa S5 fora de la home base). Només es pot utilitzar un S5 per a:

- i. vols nocturns
- ii. dies de servei consecutius amb nit(s) fora de la home base; tanmateix, el servei standby fora de la home base només està permès en bases que no siguin d'EWL
- iii. dies standby individuals d'acord amb S1

- d. El nombre total de standbys S1/S3/S5 està limitat, de conformitat amb el que disposa l'apartat l).
- A més, per als serveis de standby S1, S3 i S5 s'apliquen els límits mensuals següents:

- i. un màxim de sis S1, o
- ii. tres S3, o
- iii. dos S3 i un S1, o
- iv. un S3 i fins a tres S1, o
- v. dos S5, o
- vi. un S5 i un S3 o un S1.

Combinacions mensuals 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 període de temps des de l'inici del servei de standby fins al final (check-out) d'un servei de vol programat no pot superar les 18 hores per a tots els serveis de vol.
- l) El nombre anual màxim de serveis de standby assignats per tripulant dependrà dels equivalents a temps complet (ETC) emprats en

la home base respectiva de mitjana de gener/juny, d'acord amb la taula següent:

ETC rellevants per al pagament	Nombre anual màxim de serveis de standby assignats per tripulant
0-5	Sense límit
6-10	70
11-18	60
>18	50

Per a les persones treballadores a temps parcial, els nombres citats anteriorment es calculen en proporció amb l'obligació de servei anual.

És possible desviar-se d'aquestes xifres per acord entre l'empresa i l'organisme que representa legalment les tripulacions espanyoles.

En el cas de les persones treballadores que s'incorporin a l'empresa durant el transcurs de l'any, es calcularà proporcionalment respecte al primer dia del primer mes d'ocupació. A aquests efectes, és decisiu el total de serveis de standby programats i serveis que passen de servei a standby. La formació de standby no es veu afectada per això.

m) Si hi ha setmanes sense vols programats en una base amb menys de cinc aeronaus, les persones treballadores d'aquesta base tenen dret a fer un màxim d'un standby per setmana o cinc standbys per mes fora de la home base.

n) En un dia amb un servei de vol programat o un proceeding (vol de situació o dead-head transport), a les persones treballadores la home base de les quals estigui en una estació amb menys de cinc aeronaus no se'ls podrà assignar un servei de standby immediatament abans d'aquest servei.

o) En l'últim trimestre de l'any, a les persones treballadores amb home base amb més de 18 equivalents a temps complet (ETC) per grup funcional comandant i copilot se'ls programarà un màxim de tretze serveis standby per treballador en total.

p) Durant el servei de standby, les persones treballadores han d'estar localitzables per telèfon. Els costos eventuais del manteniment d'una línia telefònica/telèfon mòbil disponibles les assumeix la persona treballadora i queden compensades amb el sou base.

q) Es permet l'activació des dels serveis de standby, amb una antelació mínima de 72 hores, per a accions d'instrucció i formació que conculguin amb un examen o una avaluació de l'acompliment individual de la persona treballadora (per exemple, una comprovació de la competència en simulador com a membre de la tripulació).

20. Reserva

a) S'entén per reserva un període de temps establert, en el qual la persona treballadora s'ha de mantenir prou disponible per a l'empresa per poder ser desplegat per a un vol, destacament o un altre servei, amb un mínim de dotze hores d'antelació. Les restriccions esmentades en l'article 19, apartat m), s'han de tenir en compte aquí.

b) El servei de reserva s'assignarà com a màxim per a un dia natural complet en el duty roster mensual.

c) Si un tripulant és activat per a un servei un dia de reserva, ha de tornar a la base d'operacions com a molt tard a les 16.00 hores, hora local, de l'endemà del dia de reserva. Si l'endemà del dia de reserva no estava previst com a dia de servei, ha de tornar com a molt tard a les 24.00 hores, hora local, del dia de reserva.

d) Si un servei des d'una reserva exigeix, a més, un canvi i una combinació dels serveis subsegüents, aquests canvis es faran d'acord amb el que disposa l'article 18.

e) Un servei de reserva és un servei en el qual l'empresa pot consignar una entrada en el duty roster almenys 72 hores abans del començament del dia de reserva, a fi que la persona treballadora faci un servei aquell dia de reserva (a excepció d'un servei de standby), o tenguí un dia lliure (day OFF).

f) El membre de la tripulació ha de confirmar abans de les 24.00 hores, hora local, del dia anterior al dia de reserva, qualsevol notificació de servei per al dia de reserva que compleixi el que preveu el Conveni. Si això no és tècnicament possible, s'ha de posar en contacte amb control de la tripulació en aquell moment.

g) El fet que a un dia de reserva programat no se li assigni un servei, no disminueix el nombre de dies lliures que regula l'article 22.1.c.

h) A excepció del que disposa l'apartat i), no es pot convertir el servei de reserva en standby.

i) Si no s'estableix contacte entre la persona treballadora i l'empresa abans de les 24.00 hores, hora local, del dia natural anterior al dia de reserva, el servei de reserva es convertirà automàticament en servei de standby, el qual:

- començarà després del temps de descans del servei anterior, però a les 4.00 hores, hora local, com a molt d'hora, del dia del servei de reserva, i
- durarà 12 hores.

j) Els serveis de reserva només es poden assignar en la home base de la persona treballadora. No està permès canviar un vol a un servei de reserva.





21. Temps de vol, servei i descans

La regulació d'Eurowings relativa als temps de vol, servei i descans compleix les disposicions legals i oficials aplicables, en la seva versió vigent en cada moment, així com els aspectes que regula aquest Conveni col·lectiu.

22. Dies lliures (OFF days)

22.1. Drets i assignació

a) Definicions

- S'entén per dia lliure (OFF day) el període de temps comprès entre les 00.00 i les 24.00 hores, hora local (un dia natural), que no implica per a la persona treballadora exigències relacionades amb el servei, ni de cap manera amb el servei de standby. Un dia lliure també compta com a temps lliure de servei en el sentit dels temps d'estada i descans necessaris.
- Un dia lliure individual (single OFF day) consisteix en un dia lliure amb dues pernотacions en el lloc en qüestió. Una pernотació en el lloc en qüestió correspon a un període de vuit hores comprès entre les 10.00 h, hora local, i les 8.00 h, hora local.

b) Els dies lliures regulats com a mínims en l'apartat c) es concediran en la home base.

c) La persona treballadora tindrà dret a 132 dies lliures per cada any natural. El nombre mínim de dies lliures al mes és 11 des de novembre a març, i 10 des d'abril a octubre. Quatre vegades en el període d'abril a setembre, el nombre mensual de dies lliures es pot reduir a 9.

d) Addicionalment, es concedirà un dia mèdic (Medical day) per completar els reconeixements mèdics aeronaútics prescrits oficialment (a partir dels 60 anys, dos dies). Aquest dia l'ha de comunicar la persona treballadora, com a molt tard, juntament amb la sol·licitud mensual de dies lliures.

e) Només es pot programar un dia lliure individual al mes. En un mes amb més de 10 dies de descans planificats, qualsevol dia de descans addicional als 10 també pot ser un dia lliure individual addicional.

Els dies lliures individuals (single OFF days) immediatament anteriors o posteriors a dies sense una obligació relacionada amb el servei, i els dies lliures individuals sol·licitats no computen com a dies lliures individuals. És possible desviar-se del que disposa aquest apartat per acord amb l'òrgan que representi legalment les tripulacions espanyoles.

f) El temps durant el qual la persona treballadora faci ús de vacances anuals, permisos o estigui en situació d'incapacitat per donar servei per malaltia o accident, reduirà el nombre de dies lliures als quals té dret per mes i en el període de temps corresponent, a raó de 0,27 dies per cada dia de durada de la incapacitat per treballar o les vacances. El resultat d'aquest càlcul s'arrodonirà a dies sencers.

Exemple: 14 dies de vacances. $14 \times 0,27 = 3,8$ i arrodonit, 4. El nombre de dies lliures que es reduiran a la persona treballadora és 4.

Si, una vegada deduïts els dies d'absència, queden menys dies naturals en un mes que els dies restants lliures als quals es té de dret, l'excés de dies lliures caducarà amb el canvi de mes.

g) Si la persona treballadora ha renunciat a dies lliures per voluntat pròpia (per exemple, si un dia lliure ha exercit el servei d'una altra persona treballadora a conseqüència d'un intercanvi de servei), el nombre de dies lliures en qüestió es deduirà del nombre de dies lliures que s'ha de concedir.

h) El nombre mínim de dies lliures designats d'acord amb les normes de l'EASA o les normes legals locals, o els dies lliures sol·licitats assignats en el duty roster, amb l'excepció del que disposa l'apartat i), només es poden modificar per acord amb la persona treballadora. Els altres dies lliures només es poden modificar per compensar un alliberament de servei dels membres dels òrgans que representin legalment la tripulació després de l'alliberament programat.

i) La persona treballadora també ha de finalitzar el servei de vol encara que, a causa d'irregularitats en el vol, aquell s'estén a un dia lliure de la persona treballadora publicat en el duty roster.

En cas que un dia lliure originalment planificat es vegi afectat per una irregularitat de vol, i el temps de descans subsegüent comenci després de la 1.00 h, hora local, aquest dia lliure s'haurà de compensar d'acord amb les normes que estableix l'apartat j).

j) Si, a conseqüència d'això, la persona treballadora no assoleix el nombre mínim de dies lliures segons el que disposa l'apartat h), el dia lliure s'haurà de reassignar de la manera següent:

- Si el dia lliure afectat es troba en el període comprès entre el dia 1 i el dia 20 del mes en qüestió: concessió retroactiva dins del mateix mes.
- Si el dia lliure afectat es troba en el període comprès entre el dia 21 i l'últim dia del mes en qüestió: concessió retroactiva dins del mateix mes, o el mes següent.
- L'empresa determina l'acumulació del dia lliure concedit de manera retroactiva en funció de la data, prèvia consulta amb la persona treballadora.

El dia lliure afectat per la irregularitat del vol no compta com a dia lliure, i no està subjecte a exigències relacionades amb el servei





més enllà del retard.

k) El nombre mínim de dies lliures anuals que preveu el punt c), reduït d'acord amb les previsions dels punts f) i 18.1, es pot reduir en fins a 4 dies més sense el consentiment de la persona treballadora. En aquest cas, es compensarà la persona treballadora amb el 5 % del salari base a jornada completa del mes de desembre de l'any afectat per cada un dels dies addicionals reduïts (màxim 4), que es pagarà el mes següent.

22.2.Sol·licitud de dies lliures

a) Sol·licitud principal: la persona treballadora pot sol·licitar d'1 a 4 dies lliures consecutius al mes en un dels esquemes següents: 1+0, 2+0, 3+0, 4+0, 1+1, 2+1, 3+1, 2+2 en dates específiques com a «sol·licitud mensual». L'esquema 4+0 es pot sol·licitar alternativament sense data concreta.

Sol·licituds secundàries: la persona treballadora també pot incloure sol·licituds secundàries, que s'han de tenir en compte si una sol·licitud principal no es concedeix, sense cap garantia d'aprovació. Els punts d) i e) d'aquest article no s'apliquen i no hi ha dret ni garantia per a la concessió d'aquestes sol·licituds secundàries.

b) L'empresa garanteix la disponibilitat d'una eina de sol·licitud de dies lliures. Aquesta eina oferirà, almenys, la possibilitat d'enviar sol·licituds de dies lliures, revisar les sol·licituds de dies lliures i canviar les sol·licituds concedides fins al final del període de sol·licitud real. Si alguna d'aquestes opcions no es pot implementar amb l'eina de sol·licitud existent, aquestes sol·licituds s'hauran d'enviar per correu electrònic a programació de la tripulació com a molt tard al final del primer dia del mes immediatament anterior. Es poden regular més detalls en un acord d'empresa.

c) La sol·licitud corresponent de la persona treballadora s'ha de comunicar a l'empresa com a molt tard en els terminis següents:

- Sol·licituds que afecten períodes posteriors al dia 5 del mes: fins al dia 1 del mes anterior.
- Sol·licituds que afecten períodes de temps anteriors al dia 6 del mes: fins al dia 10 del mes previ a l'anterior.

d) Concessió de sol·licituds principals: si la suma dels dies lliures sol·licitats en una estació i dels dies lliures de servei concedits de manera obligatòria a partir de disposicions legals, regulacions que conté el Conveni col·lectiu o acords d'empresa (vacances, per exemple) afecta més del 25 % de les persones treballadores d'una categoria laboral (les persones treballadores en formació no es tenen en compte), l'empresa pot denegar les sol·licituds que superin aquest percentatge. Les persones treballadores que estiguin en un mes lliure dins d'un model a temps parcial no es tindran en compte per a aquest procés durant aquell mes lliure. La denegació s'ha de produir en ordre invers a l'antiguitat en l'empresa, és a dir, les sol·licituds de les persones treballadores amb menys antiguitat en l'empresa es denegaran primer. Independentment d'això, a cada estació s'ha d'aprovar almenys una sol·licitud per categoria de treballadors per dia natural sol·licitat.

En els mesos amb almenys set dies de vacances o permís, es pot rebutjar la sol·licitud de dies lliures si l'acumulació dels dies lliures sol·licitats per la persona treballadora dona lloc a un augment obligatori en els dies lliures per sobre del mínim mensual.

e) Si no es poguessin concedir d'acord amb el que disposa l'apartat c) un o més dies lliures de la «sol·licitud mensual principal de dies lliures», els dies lliures restants de la sol·licitud principal es concediran d'acord amb el que s'ha sol·licitat.

f) S'han de notificar a la persona treballadora les sol·licituds denegades, com a molt tard, el dia 12 del mes anterior al mes afectat. Prèvia sol·licitud, l'òrgan que representi legalment les tripulacions espanyoles pot inspeccionar els documents/les dades necessaris per comprovar que es compleix el percentatge del 25 %.

g) Immediatament abans i després d'un període de vacances la durada del qual sigui almenys de set dies, es programarà un dia lliure («dia lliure per vacances» o leave OFF day). Encara que aquests dies lliures per vacances no compten com una sol·licitud de dies lliures, sí que es calculen com a part dels dies lliures d'acord amb el que disposa l'apartat 22.1, lletra d). La persona treballadora pot rebutjar la programació del dia lliure per vacances almenys 90 dies abans del mes de planificació.

h) El nombre de dies lliures que la persona treballadora pot sol·licitar es redueix en un dia per cada set dies complets de vacances o permisos concedits en total en un mes natural.

Nombre de dies de vacances o permís dins el mes natural	Dies lliures que es poden sol·licitar dins el mes natural
D'1 a 6	4
De 7 a 13	3
De 14 a 20	2
De 21 a 27	1
28 o més	0

i) Dues vegades per any natural, la persona treballadora pot presentar una sol·licitud mensual principal de dies lliures (un bloc de dies lliures d'acord amb el que preveu el punt a), com a molt d'hora sis mesos abans del període desitjat («sol·licitud a llarg termini»). Aquesta sol·licitud pot incloure fins a tres períodes alternatius lliures i s'ha de presentar exclusivament mitjançant el formulari que facilita l'empresa. Això haurà de complir la sol·licitud tenint en compte el que disposa l'apartat c). Dins d'un termini màxim de 14 dies després de la presentació de la sol·licitud, es comunicarà a la persona treballadora si aquesta ha estat aprovada o denegada i, si

escau, el motiu de la denegació. Aquests dies lliures formaran part de la quota, de conformitat amb el que disposa l'apartat a). Si la sol·licitud és denegada, es pot presentar una sol·licitud diferent una vegada més com a màxim.

j) Entre dos períodes lliures sol·licitats mitjançant sol·licituds a llarg termini han de transcórrer, com a mínim, 14 dies naturals.

k) És possible apartar-se de les disposicions dels apartats g) i h) mitjançant un acord amb l'òrgan que representi legalment les tripulacions espanyoles.

l) Disposicions especials:

- No s'admetran sol·licituds a llarg termini per al període comprès entre el 22 de desembre i el 7 de gener.
- Per al desembre, les sol·licituds es poden presentar per a Nadal o per a la nit de Cap d'Any. Als efectes d'aquest apartat, el 24 o el 25 de desembre es consideren «Nadal», i el 31 de desembre o l'1 de gener es consideren «nit de Cap d'Any». Per sobre de la quota del 25 % del punt 22.2 d), s'assegurarà que a cada tripulant se li atorgui almenys una de les dues opcions, si així ho sol·licita i sempre que almenys a una persona treballadora del mateix grup funcional se li hagués atorgat lliurança en els dos períodes.
- Si al desembre la persona treballadora no ha fet la seva sol·licitud principal ni per Nadal ni la nit de Cap d'Any, pot especificar la seva preferència per qualsevol dels dos com a lliure a través d'una sol·licitud secundària (2 dies).
- Durant el període de formació (el primer dia del curs programat fins a l'avaluació final en servei programat que finalitza el curs), es pot rebutjar una sol·licitud de dies lliures per raons operatives, sense tenir en compte el que disposa l'apartat d).

23. Pèrdua de llicència

a) En cas de pèrdua de llicència per causa no imputable a la persona treballadora, i sempre que no es presenti algun dels motius d'exclusió que defineix l'apartat e) («Riscs extraordinaris»), els membres de la tripulació tècnica tenen dret a una compensació d'acord amb les disposicions següents.

b) Si, a conseqüència de la pèrdua de llicència per causa no imputable a la persona treballadora, es procedís a l'extinció de la relació laboral de conformitat amb el que disposa l'article 5, apartat d), d'aquest Conveni col·lectiu i amb l'article 52, apartat a), de l'Estatut dels treballadors a causa de la ineptitud de la persona treballadora per fer la seva feina, la persona treballadora té dret a la més gran de les dues indemnitzacions següents, que són alternatives:

- a. Indemnització que preveu l'article 52, apartat a), de l'Estatut dels treballadors; o bé
- b. Pagament de suport (support payment):

- Comandants: 195.000,00 €
- Copilots: 97.500,00 €

c) Durant els últims 10 anys abans del compliment de l'edat legal de jubilació, tenint en compte la reducció de les expectatives professionals i, per tant, menys temps fins a l'edat de jubilació, es redueix l'import del pagament de suport. Durant els primers quatre anys, disminuirà en 55.000 euros en el cas dels comandants i en 27.500 euros en el cas dels copilots i, a partir d'aquell moment, disminuirà en 22.000 euros per any en el cas dels comandants i 11.000 euros per any en el cas dels copilots.

(Exemple en el cas d'un comandant: anys 10è a 7è anteriors a l'edat legal de jubilació, 140.000 euros; any 6è anterior, 118.000 euros; ..., any 1r anterior, 00,00 euros)

d) La pèrdua de llicència per causa no imputable a la persona treballadora només es produeix si se li retiren a la persona treballadora durant un període d'almenys dotze mesos, o permanentment, la llicència de pilot comercial o el certificat d'aptitud mèdica per fer els serveis d'aviació d'acord amb la seva activitat més recent, a causa de malaltia o accident que no sigui per una o algunes de les circumstàncies que figuren a continuació:

- automutilació, intent de suïcidi, estat d'embriaguesa, consum de narcòtics o agents tòxics sense una prescripció mèdica adequada;
- una condemna jurídicament vinculant a causa d'un delictes intencionat;
- riscos extraordinaris (apartat e) als quals la persona treballadora s'hagi exposat voluntàriament (tret que sigui en l'acompliment de la seva feina o en un intent de salvar una vida humana o evitar la pèrdua o danys a l'aeronau);
- disturbis civils en els quals la persona treballadora hagi participat del costat dels agitadors.

e) Es consideren riscos extraordinaris segons es defineixen en l'apartat d), en particular els següents:

- Espectacles públics de vol acrobàtic
- Vols de rècords i d'acrobàcies
- Ala delta
- Vols de control de plagues
- Proves de vol de nous dissenys
- Salt en paracaigudes, excepte per salvar la vida pròpia



- Busseig a una profunditat superior a 30 metres
- Curses de competició en terra, aigua o aire, a fi d'assolir una velocitat màxima
- Participació en expedicions a regions inhòspites

f) Si la pèrdua de llicència és per causa imputable a la persona treballadora, aquesta no tindrà dret al pagament de suport que regula aquest article.

24. Salari

24.1. Disposicions generals

a) La persona treballadora percebrà un salari mensual brut continu que estarà format pels conceptes següents:

- Salari base. (El salari base s'abonarà en 12 pagues mensuals ordinàries, que inclouen la part proporcional corresponent a les pagues extraordinàries)
- Remuneració variable per temps de servei rellevant per a l'abonament.
- Altres complements (quan així es disposi en aquest Conveni col·lectiu, en un pacte d'empresa o en el contracte de treball)

b) El salari base i qualsevol altre concepte salarial fix per al mes en curs es pagaran a mes vençut. El temps de servei computable per al pagament i altres components salarials variables s'abonaran amb caràcter retroactiu, juntament amb els components salarials fixos del mes següent.

24.2. Classificació

a) Grups funcionals

- A Comandants
- B Copilots

b) Per a la classificació d'una persona treballadora en el grup funcional corresponent, són decisives la naturalesa de la funció de la persona treballadora o el seu nomenament per part de l'empresa.

b) En principi, per a la classificació o la pujada de nivell salarial del grup corresponent, només es tenen en compte els temps de servei que la persona treballadora hagi completat en el marc d'una relació laboral amb l'empresa. Les desviacions d'això es regulen en l'apartat «Reconeixement d'experiència prèvia».

c) Si un copilot inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni és ascendit a comandant, se'l classificarà en el primer nivell salarial de «Comandant», però com a mínim en un nivell salarial que sigui 1.635 euros bruts/mes superior al seu nivell salarial anterior. La data de la pujada començarà en superar amb èxit la verificació de la primera línia final de la promoció a comandant.

d) La persona treballadora serà reclassificada en el nivell salarial següent després de romandre durant un any en un nivell salarial determinat. Quan assoleixi el nivell salarial més alt, la persona treballadora romandrà en aquest nivell salarial. Quan s'implementin nivells salarials més alts, la persona treballadora serà reclassificada en el nivell salarial següent en la data d'increment individual posterior següent a la introducció dels nous nivells salarials.

e) Si els requisits per a la classificació o reclassificació es compleixen en el període comprès entre el dia 1 i el dia 15 del mes, la classificació o reclassificació, així com la retribució corresponent, tindran efectes des del primer dia del mes en qüestió; altrament, el primer dia del mes següent.

f) Quan la persona treballadora s'incorpora per primera vegada a l'empresa, prendrà com a data de referència per a les pujades salarials el primer dia del mes en què s'incorpora a l'empresa. L'increment anual citat a la taula salarial tindrà lloc en la data de referència per a les pujades salarials. Els períodes en què la persona treballadora hagi estat en situació d'excedència voluntària no retribuïda de més de 3 mesos en total per any natural no s'inclouran en el càlcul dels anys de servei i, en conseqüència, modificaran la data de referència per a les pujades salarials.

g) Als efectes d'aquest Conveni, es considera data d'incorporació de la persona treballadora a l'empresa la data d'inici del contracte de treball vigent o l'acord de formació immediatament anterior i sense solució de continuïtat al contracte de treball. S'aplicarà la primera d'aquestes dates.

24.3. Reconeixement d'experiència prèvia

a) Per acord amb l'òrgan que representi legalment les tripulacions espanyoles, el que disposen els subapartats b) o c) d'aquest apartat es podrà suspendre per períodes d'una durada mínim de sis mesos cadascun.

b) Els comandants que ja tinguin experiència prèvia com a pilot al comandament (PIC, per les seves sigles en anglès) en el moment d'incorporar-se a l'empresa es classificaran en funció de la seva experiència prèvia com a PIC en una aeronau amb una massa màxima d'enlairament (MTOM, per les seves sigles en anglès) superior a 19,5 tones segons la taula següent:



Experiència de vol com a PIC en aeronau > 19,5 tones MTOM	Any de la categoria
Fins a 699 hores	1
De 700 a 1.399 hores	2
De 1.400 a 2.099 hores	3
De 2.100 a 2.799 hores	4
De 2.800 a 3.499 hores	5
De 3.500 a 4.199 hores	6
De 4.200 a 4.899 hores	7
De 4.900 a 5.599 hores	8
De 5.600 a 6.299 hores	9
De 6.300 a 6.999 hores	10
per cada 700 hores restants realitzades	Una categoria més alta (de manera anàloga al sistema de les línies precedents)

L'any 2023, el nivell salarial màxim (any de la categoria) en què es podrà classificar un comandant que s'incorpori a l'empresa serà el 15.

L'any 2024, el nivell salarial màxim (any de la categoria) en què es podrà classificar un comandant que s'incorpori a l'empresa serà el 16.

c) Els copilots que ja tinguin experiència prèvia com a copilots en el moment d'incorporar-se a l'empresa seran classificats en funció de la seva experiència prèvia com a copilots en una aeronau amb una massa màxima d'enlairament (MTOM, per les seves sigles en anglès) superior a 19,5 tones segons la taula següent:

Experiència de vol com a copilot en aeronau > 19,5 tones MTOM	Any de la categoria
Fins a 1.399 hores	1
De 1.400 a 2.099 hores	2
De 2.100 a 2.799 hores	3
De 2.800 a 3.499 hores	4
De 3.500 a 4.199 hores	5
De 4.200 a 4.899 hores	6
De 4.900 a 5.599 hores	7
De 5.600 a 6.299 hores	8
De 6.300 a 6.999 hores	9
De 7.000 a 7.699 hores	10
7.700 hores o més	11

24.4. Pagaments extraordinaris

a) Totes les persones treballadores percebran els imports bruts següents (pagament a tant alçat) juntament amb el salari de maig i novembre en concepte de bonificació de vacances i bonificació de Nadal:

Grup funcional	Pagament a tant alçat de maig	Pagament a tant alçat de novembre
Comandant	800 €	800 €
Copilot	600 €	600 €

b) A sol·licitud de l'ocupador, les persones treballadores estan obligades a tornar la part proporcional del pagament a tant alçat que hagin rebut si dimiteixen o la relació laboral finalitza per causes imputables a elles.

c) Les persones treballadores que s'incorporin o deixin de treballar en l'empresa durant l'any tindran dret a la part proporcional del pagament a tant alçat que correspongui segons el seu temps de servei per a l'empresa en l'any natural.

d) Totes les persones treballadores rebran addicionalment un bo mensual d'energia de 150 euros bruts.



24.5. Salari base

Els membres del personal de vol percebran un salari base mensual per l'import que s'estableix en les taules salarials. Aquest salari base mensual inclou la part proporcional de les gratificacions extraordinàries que preveu l'article 31 de l'Estatut dels treballadors.

24.6. Remuneració del temps de servei rellevant per al pagament

24.6.1. Càlcul

a) Únicament el temps de servei rellevant següent, segons es defineix en els apartats següents, es tindrà en compte a l'efecte del pagament:

- Període de servei de vol (FDP, per les seves sigles en anglès)
- Temps de servei addicional

b) Cap període de temps no pot ser objecte de retribució salarial dues vegades.

c) El límit d'activació aplicable es determina en funció de la quantitat total de temps de servei segons l'EASA.

d) Dins de tots els nivells de retribució per hora aplicables, la ràtio entre el període de servei de vol i el temps de servei addicional és igual a la ràtio dels totals en les dues sumes el mes en qüestió.

24.6.2. Període de servei de vol

a) Període de servei de vol (FDP) segons l'Agència Europea de Seguretat Aèria (EASA)

b) En dies que incloguin un vol o una seqüència de vols,

- l'FDP finalitza amb el final de l'FDP programat en el moment de la comunicació;
- si l'FDP real supera l'FDP programat en més de 30 minuts, es computarà l'FDP real total.

c) Es computaran 3 hores i 30 minuts (3,5 hores) d'FDP per dia de vacances, permís i incapacitat per treballar notificada amb temps (abans de l'emissió del duty roster). No s'aplica durant els dies lliures durant un mes sense servei en el model a temps parcial. (S'entendrà per notificació la comunicació efectuada per la persona treballadora a l'empresa de la seva incapacitat per treballar.)

d) En cas d'incapacitat per treballar (excloent-ne els casos que preveu el punt 30.6.3.2.16) no notificada abans de la publicació del roster, es computarà el temps rellevant per al pagament que la persona treballadora hagués hagut de complir segons el duty roster si no hagués estat incapacitat per donar servei, en el sentit del principi d'absentisme laboral.

e) Per als dies d'absència a la feina remunerats (dies de crèdit d'hores retribuït o crèdit sindical) dels membres de l'òrgan que representi legalment les tripulacions espanyoles (incloses les reunions del Consell de Supervisió), s'abonarà una suma a tant alçat de 8 hores i 10 minuts (8,16 hores) de temps rellevant per al pagament per dia natural, amb independència que s'hagi notificat per endavant o de manera retroactiva, i que s'hagi notificat per a un dia de servei o un dia lliure de servei. El principi d'absentisme laboral no s'aplica addicionalment.

En el cas de dies de crèdit sindical combinats amb servei de vol, s'abonaran les 8 hores i 10 minuts més el temps resultant del servei de vol, però fins a un màxim total de 12 hores per dia natural.

24.6.3. Temps de servei addicional

a) Qualsevol temps de servei segons l'EASA que no s'hagi inclòs en l'FDP es computarà com a temps de servei addicional.

b) Es computarà 1 hora i 12 minuts (1,2 hores) de temps de treball per dia de vacances, permís o incapacitat per treballar notificada amb temps (abans del duty roster). No s'aplica durant els dies lliures durant un mes sense servei en el model a temps parcial.

En cas d'incapacitat per treballar (excloent-ne els casos que preveu el punt 30.6.3.2.16) no notificada abans de la publicació del roster, es computarà el temps rellevant per al pagament que la persona treballadora hagués hagut de complir segons el duty roster si no hagués estat incapacitat per donar servei, en el sentit del principi d'absentisme laboral.

24.7. Retribucions addicionals

Els elements següents estan inclosos en el salari base:

Categoria
Neteja de l'uniforme
Ajustaments de l'uniforme més enllà dels ajustaments reemborsables publicats
Roaming / Telèfon a l'estranger
Mobilitat



24.8. Taules salarials

24.8.1. Salari base

a) Taules de salari base (en 12 pagues)

Comandant	
Categoria salarial	Salari base
1	7.261 €
2	7.498 €
3	7.735 €
4	7.972 €
5	8.209 €
6	8.446 €
7	8.683 €
8	8.920 €
9	9.157 €
10	9.394 €
11	9.631 €
12	9.868 €
13	10.105 €
14	10.342 €
15	10.579 €
16	10.816 €
17	11.053 €

Copilot	
Categoria salarial	Salari base
1	3.885 €
2	3.986 €
3	4.087 €
4	4.188 €
5	4.289 €
6	4.390 €
7	4.491 €
8	4.592 €
9	4.693 €
10	4.794 €
11	4.895 €
12	4.996 €
13	5.097 €

24.8.2. Temps rellevant per al pagament

a) Taula per al període de servei de vol (FDP)

Grup funcional	Remuneració per hora com a percentatge del salari base mensual		
	Nivell 1 Fins a 70 hores	Nivell 2 Més de 70 hores, fins a 110 hores	Nivell 3 Més de 110 hores
Comandant	0,2	0,4	0,6
Copilot	0,2	0,4	0,6



b) Taula corresponent a temps de servei addicional

Grup funcional	Remuneració per hora com a percentatge del salari base mensual		
	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3
	Fins a 70 hores	Més de 70 hores, fins a 110 hores	Més de 110 hores
Comandant	0,1	0,2	0,3
Copilot	0,1	0,2	0,3

24.8.3. Increment automàtic de la taula salarial

Amb efectes des de l'1 de gener de cada any, a partir de l'1.01.2024, s'efectuarà un increment efectiu a les taules salarials de l'apartat 24.8.1 equivalent a la taxa d'inflació espanyola (variació percentual anual de l'índex de preus de consum d'Espanya, IPC, respecte de l'any natural anterior; per exemple, variació anual de 2023 —de l'1 de gener al 31 de desembre— per a l'increment aplicable a partir de l'1.01.2024), però limitat a un màxim del 3,0 %.

Exemple:

- Taxa d'inflació = 1,0 % => Augment de la taula = 1,0 %.
- Taxa d'inflació = 4,0 % => Augment de la taula = 3,0 %

En cas de deflació, el salari romandrà sense canvis.

L'increment de les taules salarials resultant es produirà una vegada conegut l'IPC definitiu, amb efectes de l'1 de gener de cada any.

25. Mesures disciplinàries

El règim disciplinari es regula a l'annex 30.6.

26. Legislació aplicable

- Aquest Conveni col·lectiu es regeix per les lleis del regne d'Espanya.
- Tot el que no preveu expressament aquest Conveni col·lectiu es regirà per l'Estatut dels treballadors vigent en cada moment o una altra legislació espanyola aplicable.

27. Caràcter unitari i vinculació a la totalitat

- Aquest Conveni constitueix un tot orgànic i les parts queden vinculades al seu compliment complet, tot això sens perjudici del que estipulen els articles 82.3 i 86.1 de l'Estatut dels treballadors i el que regula aquest Conveni.
- Si, durant el procés de registre, l'autoritat competent advertís la necessitat que la Comissió Negociadora hagi d'emprendre la modificació d'alguna de les clàusules del Conveni en la seva redacció actual, la Comissió Negociadora s'ha de reunir en el termini màxim de quatre dies naturals per considerar aquesta modificació i decidir si es mantenen la resta de clàusules o si, al contrari, la modificació obliga a revisar les concessions recíproques que les parts hagin acordat.
- En el supòsit que alguna o algunes de les condicions pactades siguin declarades nul·les, ineficaces o no vàlides en virtut de sentència judicial ferma, les parts signants del Conveni disposaran d'un termini de trenta dies naturals per renegociar les condicions a fi de restablir l'equilibri de les obligacions recíproques i els drets que s'hagin pogut perdre en perjudici d'alguna de les parts. Si, un cop finalitzat el termini esmentat, no s'hagués assolit acord, les parts poden sotmetre la qüestió a un arbitratge. En aquest cas, la resta del Conveni es mantindrà en vigor fins que s'acordi o, si escau, fins que es dicti el laude arbitral corresponent.

28. Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació

- Es constitueix una Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació del Conveni col·lectiu per solucionar les controvèrsies col·lectives derivades de la seva aplicació i interpretació.
Estarà formada per quatre membres, dos per la part empresarial i dos per part dels representants dels pilots. La representació dels pilots la designarà la Secció Sindical de SEPLA mentre mantengui la representativitat per la qual negocia aquest Conveni.
- La Comissió es reunirà en el termini màxim d'un mes, una vegada convocada per qualsevol de les parts.
- Les funcions de la Comissió són les següents:

- Vetllar pel compliment de les obligacions que estableix aquest Conveni col·lectiu.
- Interpretar les estipulacions que preveu el Conveni col·lectiu.
- Intervenir per resoldre les qüestions litigioses de caràcter col·lectiu que sorgeixin en l'aplicació del que preveu aquest



Conveni col·lectiu.

- Definir i decidir sobre les qüestions que així prevegi l'articulat d'aquest Conveni col·lectiu.

d) Quan se sotmeti alguna qüestió a la Comissió, aquesta haurà d'emetre informe sobre l'assumpte en el termini màxim d'un mes.

e) La Comissió disposarà de la documentació i informació necessàries per fer un seguiment i interpretació efectius del Conveni col·lectiu.

f) Les parts, en compliment de l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors, acorden sotmetre a la mediació del Sistema Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA) les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió Paritària.

g) Als efectes que preveu l'article 85.3.c) de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden que, en cas de desacord durant el període de consultes dels processos de no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 del mateix text legal, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des del moment en què se li plantegi la discrepància.

Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió, o aquesta no hagi assolit un acord, les parts hauran de seguir les previsions de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, recurrent, en primer lloc, al procediment de mediació establert davant del Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge.

29. Reconeixement sindical

a) Eurowings reconeix a la Secció Sindical de SEPLA el dret a disposar de quatre (4) delegats, la designació dels quals es farà entre els membres de la Secció Sindical de SEPLA.

Eurowings també reconeix als delegats de la Secció Sindical de SEPLA els drets i les garanties que recullen els articles 64, 68 i concordants del Text refós de l'Estatut dels treballadors, a excepció del crèdit d'hores mensuals retribuïdes, que està expressament regulat en l'apartat b).

SEPLA assumeix que, amb el reconeixement precedent, es compleixen les previsions de l'article 10.2 de la LOLS i renuncien al seu dret a nomenar els delegats sindicals que li puguin correspondre per aplicació de l'article esmentat.

b) Els delegats de la Secció Sindical de SEPLA té dret a un total de deu (10) dies de crèdit d'hores retribuïdes al mes per dur a terme la seva activitat de representació. Els dies s'han de gaudir el mes corresponent i no es poden acumular en cas que no s'hagin consumit dins del mes.

En cas que es dugui a terme una negociació o l'empresa requereixi la participació dels representants per a altres reunions, el nombre de dies de crèdit d'hores retribuïdes es pot incrementar en la quantitat de dies que es requereixi.

Els dies de crèdit d'hores retribuïdes corresponen a la Secció Sindical i es poden acumular a un o diversos delegats de la Secció Sindical.

c) En cas que es constitueixi un comitè d'empresa, les parts negociaran un nou acord que tenguin en compte la nova situació.

d) Tant els delegats de la Secció Sindical designats actualment com la resta dels membres de la Secció Sindical es comprometen a dur a terme la seva tasca sindical seguint els principis de la bona fe, observant el deure de sigil i confidencialitat de les dades i informacions que coneguin amb motiu de l'activitat esmentada, sense que aquest deure en pugui impedir l'exercici, així com el compliment estricte de les funcions i responsabilitats que els corresponen com a pilots de l'empresa.

30. Annex

30.1. Antiguitat i canvi de base

L'antiguitat i el canvi de base estan regulats en l'acord d'empresa titulat Principis d'antiguitat i canvi de base (Principles of Seniority and Restationing).

30.2. Allotjament en hotels

Les directrius sobre l'allotjament en hotels es poden regular en un acord d'empresa anomenat «Allotjament en hotels» (Hotel accommodation).

30.3. Sol·licitud de preferència

Les directrius sobre la sol·licitud de preferència estan regulades en un acord d'empresa anomenat Roster Bidding.

30.4. Vacances anuals

Les directrius sobre les vacances anuals estan regulades en un acord d'empresa.

30.5. Reducció de la jornada laboral i excedències

En general, els límits d'activació que preveu el punt 24.8.2 es calculen proporcionalment en funció de la reducció del temps de treball per a

tots els escenaris de reducció de la jornada laboral esmentats (d'acord amb el que preveu el punt 30.7.8.2).

30.5.1.Reducció de la jornada laboral per guarda legal

- a) Les persones treballadores que, per raons de guarda legal, tinguin a cura directa seva un menor de dotze (12) anys o una persona amb discapacitat que no desenvolupi una activitat retribuïda, tenen dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari d'un mínim del 10 % i un màxim del 50 % de la durada d'aquesta.
 - b) Tindrà el mateix dret qui s'hagi d'encarregar de la cura directa del cònjuge o parella de fet, d'un familiar fins al segon (2n) grau de consanguinitat, afinitat, incloent-hi el familiar consanguini de la parella de fet, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix, i que no exerceixi una activitat retribuïda.
 - c) Tenint en compte les característiques especials del servei prestat per la tripulació de vol, la reducció de jornada per guarda legal s'ha de sol·licitar i, en tots els casos, només es pot gaudir en dies feiners complets, no en hores dins dels dies feiners. La Comissió Paritària assegurarà la implementació correcta de la reducció de jornades laborals que estableix aquest article i, si és necessari, farà canvis en el sistema.
 - d) Malgrat que aquesta reducció de la jornada laboral constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, l'empresa es reserva el dret de limitar-ne l'exercici simultani, per causes justificades de funcionament de l'empresa, en el cas que dos o més treballadors de l'empresa generin aquest dret pel mateix subjecte causant.
 - e) La persona treballadora ha de cursar un preavis per escrit a l'empresa amb una antelació mínima de 90 (noranta) dies naturals respecte de la data d'inici i acabament de la reducció de jornada, si bé l'empresa pot considerar períodes més curts quan sigui recomanable per circumstàncies especials de cada cas. En cas que no es pugui establir una data de finalització, l'empresa ha de ser notificada 60 (seixanta) dies naturals abans que la data de finalització, si bé l'empresa pot considerar períodes més curts quan sigui recomanable per circumstàncies especials de cada cas.
- A causa de la naturalesa del sector i les característiques de l'empresa, les reduccions de jornades laborals han de respectar els requisits següents: han de complir l'esquema FTL aprovat per Eurowings per ser un patró legal.

30.5.2.Reducció de la jornada laboral per cura d'infants malalts de càncer o que pateixin una altra malaltia greu

- a) El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent té dret a una reducció de la jornada laboral, per a la cura de menors a càrrec seu, malalts de càncer o que pateixin una altra malaltia greu, d'acord amb el que disposa el Reial decret 1148/2011, que impliqui una hospitalització de llarga durada i que requereixi una cura directa, contínua i permanent.
- b) El càncer o la malaltia greu han d'implicar una hospitalització de llarga durada, tot i que la continuació del tractament mèdic o la cura de l'infant a la llar després del diagnòstic i l'hospitalització a causa d'una malaltia greu també es considera ingrés hospitalari de llarga durada. També és aplicable en cas de recaiguda, sense necessitat d'un nou ingrés hospitalari, malgrat que s'ha d'acreditar mitjançant una nova declaració mèdica.
- c) L'acreditació de la malaltia i la necessitat de cura es fan mitjançant una declaració complimentada pel facultatiu del Servei de Salut Pública o Servei de Salut de la comunitat autònoma corresponent, fins i tot en els casos en què l'atenció i el diagnòstic del càncer o de la malaltia correspongui a serveis mèdics privats; en aquests casos també cal que el metge del centre encarregat de l'atenció a l'infant l'emplei.
- d) La reducció de jornada serà d'almenys el 50 % i fins al 99,99 %, respecte de la jornada d'un treballador a temps complet comparable en l'empresa, i sense tenir en compte altres reduccions de jornada, de les quals, si escau, es gaudeixin per raons de guarda legal de menors o cura a familiars o per qualsevol altra causa.
- e) La persona treballadora ha de notificar per escrit a l'empresa, amb la màxima antelació possible, les dates d'inici i acabament de la cura de fills, complint sempre amb el mínim de quinze (15) dies que estableix la llei. En cas que no es pugui establir una data d'acabament, s'ha de notificar a l'empresa quinze (15) dies abans de la data d'acabament.
- f) La reducció es prorrogarà pel mateix període mentre persisteixin les circumstàncies que donen lloc a aquesta reducció de la jornada laboral, i s'extingirà quan, després de l'informe del Servei Públic de Salut o d'un Servei de Salut de la Comunitat Autònoma corresponent, cessi la necessitat de la cura directa, contínua i permanent de l'infant o del menor objecte d'acolliment o tutela amb finalitats d'adopció; quan l'infant compleixi els 18 anys, 23 anys o 26 anys, segons el que està previst legalment; per iniciativa pròpia de la persona treballadora sol·licitant, que s'ha de comunicar a l'empresa amb almenys quinze (15) dies d'antelació, o en cas que es produeixi la mort del menor o del beneficiari d'aquest dret.
- g) Ateses les característiques especials del servei prestat per les persones treballadores, aquesta reducció de jornada s'ha de dur a terme per jornades completes, no per hores, d'acord amb les regles que estableix l'apartat 30.5.1 e). A l'efecte d'aquest article, les persones treballadores s'han de posar en contacte amb la direcció local, que presentarà una sol·licitud personalitzada a través del portal en línia, amb els detalls i l'esquema de reducció proposat.

30.5.3.Reducció de la jornada laboral a causa de violència de gènere o terrorisme

- a) Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de terrorisme tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb reducció proporcional del salari o a la reorganització del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació d'horaris flexibles o altres formes





d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa (models a temps parcial).

b) Ateses les característiques especials del servei prestat per les persones treballadores, aquesta reducció de jornada s'ha de dur a terme per jornades completes, no per hores, d'acord amb les regles que estableix l'apartat 30.5.1 e).

c) A l'efecte d'aquest article, les persones treballadores s'han de posar en contacte amb la direcció local, que presentarà una sol·licitud personalitzada a través del portal en línia, amb els detalls i l'esquema de reducció proposat.

30.5.4.Excedència forçosa

Les situacions que poden donar lloc a una excedència forçosa són l'exercici de càrrecs públics, l'exercici de funcions sindicals i el compliment d'un deure públic, de la manera següent:

a) Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. L'excedència no està subjecta a límit temporal, per la seva pròpia naturalesa, ja que la seva durada estarà condicionada a la funció pública que s'exerceixi. El lloc de treball de la persona treballadora en l'empresa estarà garantit sense interrupció en termes d'antiguitat. La persona treballadora ha de sol·licitar la seva reincorporació dins del mes següent a aquell en què deixi d'ocupar el lloc que estava exercint; altrament, perdrà el seu dret al lloc de treball en l'empresa.

b) Per a l'exercici de funcions sindicals de nivell provincial o superior, mentre duri el mandat de representació en organitzacions sindicals de representació significativa. Els efectes seran els mateixos que els de l'excedència per a l'exercici d'un càrrec públic i la persona treballadora s'ha de reincorporar en el termini màxim de trenta (30) dies naturals comptats des de l'acabament de la funció sindical, amb dret de reserva del lloc de treball i antiguitat en l'empresa en els termes que estableixin les normes de la legislació espanyola.

c) L'empresa pot passar la persona treballadora afectada a la situació d'excedència forçosa quan, a conseqüència del compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, no pugui prestar els serveis deguts durant més del 20 % de les hores laborables en un període de tres (3) mesos. Els efectes d'aquesta excedència són els mateixos que els de l'excedència per exercir un càrrec públic i la persona treballadora s'ha de reincorporar al seu lloc de treball quan cessi la causa que va motivar l'excedència. La persona treballadora ha de notificar per escrit a l'empresa, amb la màxima antelació possible, les dates d'inici de l'excedència forçosa no retribuïda, amb un preavís de quinze (15) dies, llevat que es justifiquin limitacions específiques.

d) D'acord amb la periodicitat que determini la Direcció de l'empresa, les persones treballadores que estiguin en situació d'excedència forçosa s'han de sotmetre a les formacions de reconversió que la Direcció determini per assegurar el ple manteniment de la seva aptitud per al vol, tenint en compte la naturalesa de l'excedència i la impossibilitat d'abandonar les obligacions que se'n derivin. Si una persona treballadora incompleix voluntàriament aquesta obligació, perdrà el dret a ser reincorporada.

30.5.5.Excedència per a la cura de familiars

a) Tota persona treballadora que ho necessiti i ho justifiqui, pot sol·licitar una excedència per a la cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar, fins al segon (2n) grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que, per raons d'edat, accident o malaltia, o discapacitat, sigui dependent, i sempre que el familiar no desenvolupi una activitat retribuïda.

b) La durada es limita a dos (2) anys, que es poden gaudir de manera fraccionada, és a dir, en períodes separats.

c) Aquesta excedència constitueix un dret individual d'homes i dones. No obstant això, si dues persones treballadores o més de l'empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

d) La persona treballadora ha de notificar per escrit a l'empresa, amb la màxima antelació possible, les dates d'inici, fi i reincorporació de l'excedència per a cura d'un familiar, sempre amb un preavís mínim de 90 dies, tret que circumstàncies especials no li permetin complir aquest termini de preavís.

e) Durant el primer (1r) any d'excedència, la persona treballadora té dret a la reserva del seu lloc de treball, i durant la resta del temps d'excedència, té dret a la reserva d'un lloc de treball de la mateixa categoria professional. No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'amplia a un màxim de quinze (15) mesos en el cas d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit (18) mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria especial.

f) Durant el període d'excedència, la persona treballadora tindrà dret a accedir als cursos a l'Acadèmia d'Aprenentatge en línia.

30.5.6.Excedència per a la cura d'infants

a) Per atendre la cura de cada infant, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, les persones treballadores podran sol·licitar aquesta excedència, que constitueix un dret individual d'homes i dones.

b) No obstant això, si dues persones treballadores o més de l'empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

c) La seva durada màxima serà de tres (3) anys, comptats a partir de la data de naixement del fill o filla o, si escau, de la resolució judicial o administrativa, i es pot gaudir de manera fraccionada.



- d) La necessitat de cuidar un nou fill o filla dona dret a un nou període d'excedència, per la qual cosa l'inici d'aquest conclourà l'anterior.
- e) La persona treballadora ho ha de notificar per escrit a l'empresa amb un mínim de 5 mesos d'antelació i totes les sol·licituds s'han de presentar 90 dies abans de l'inici del permís parental.
- f) Per a la reincorporació a la feina, les persones treballadores han d'avisar amb 90 dies d'antelació, abans de la data de finalització, si bé l'empresa pot considerar períodes més curts quan sigui recomanable per circumstàncies especials de cada cas.
- g) Durant el període d'excedència, la persona treballadora tindrà dret a accedir als cursos a l'Acadèmia d'Aprenentatge en línia.

30.5.7.Excedència voluntària

a) La persona treballadora pot gaudir d'una excedència voluntària, per un període no inferior a quatre (4) mesos i no superior a cinc (5) anys, per qualsevol causa, i sense el dret incondicional a conservar un lloc de treball dins de la companyia aèria, sempre que compleixi els requisits següents:

- a. La persona treballadora ha d'haver estat fet empleada per l'empresa durant almenys un any.
- b. En cas de trasllat intern voluntari a una base espanyola, la persona treballadora ha de complir almenys un període de treball de 6 mesos abans que es pugui sol·licitar l'excedència voluntària.
- c. Si procedeix, han d'haver transcorregut més de quatre (4) anys des de la fi de qualsevol excedència voluntària anterior.
- d. Quan torni a Eurowings, la persona treballadora ha d'estar en disposició d'una habilitació de tipus A320 vàlida, o de l'habilitació de tipus d'Eurowings que tenia la persona treballadora en el moment de començar el període d'excedència voluntària. Si durant l'excedència voluntària la flota d'EUROWINGS canvia a un altre tipus d'aeronau (que requereixi una habilitació de tipus diferent), l'obligació pot expirar després del consentiment per escrit de l'ocupador.
- e. Les persones treballadores que estiguin en situació d'excedència voluntària s'han de sotmetre a les formacions de reconversió i exàmens que programi la Direcció de l'empresa, immediatament abans de reincorporar-se al servei actiu, i a les formacions de reconversió i exàmens que l'empresa consideri oportuns per actualitzar les competències com a treballadores a les quals estiguin subjectes durant aquest període. Si una persona treballadora incompleix voluntàriament aquesta obligació, perd el seu dret a ser reincorporada.
- b) El període d'excedència voluntària no retribuïda no compta com a temps de servei als efectes de l'antiguitat.
- c) La persona treballadora ha de notificar a l'empresa per escrit amb la màxima antelació possible les dates d'inici i fi de l'excedència voluntària no retribuïda, respectant un preavís mínim de 90 dies. Per circumstàncies excepcionals i justificades, l'empresa pot acordar reduir aquest període de preavís.
- d) Així mateix, la sol·licitud de reincorporació a Eurowings s'ha de notificar amb 90 dies d'antelació. En cas que la persona treballadora no compleixi aquest preavís, l'empresa pot retardar la seva reincorporació proporcionalment als dies de retard. En tot cas, si la persona treballadora no ha sol·licitat a l'empresa la seva reincorporació abans que finalitzi l'excedència voluntària, el contracte s'extingeix automàticament sense dret a cap indemnització per part de l'empresa.
- e) En cas que Eurowings autoritzi una sol·licitud d'excedència voluntària no retribuïda, i posteriorment la persona treballadora decideixi no gaudir de l'excedència sol·licitada, la sol·licitud d'una nova excedència no es pot realitzar durant almenys un (1) any.
- f) Per evitar la possibilitat de trobar-se en situació de desavantatge a causa de la contractació externa, es recomana a les persones treballadores notificar la seva data de reincorporació amb almenys 12 mesos d'antelació.
- g) Clàusula de reincorporació: L'empresa pot decidir voluntàriament si aprova o denega una sol·licitud de renovació d'excedència. Per fer-ho, hi ha tres opcions:

1. Sol·licitud de reingrés presentada per la persona treballadora —reingrés en funció de la demanda o llista d'espera.
2. No presentació de sol·licitud de reingrés per la persona treballadora —fi de la relació laboral.
3. Sol·licitud de renovació de l'excedència presentada per la persona treballadora —aprovació o denegació de la sol·licitud per voluntat de l'empresa.

En cas de denegació de la sol·licitud de renovació, la persona treballadora conserva el dret a triar entre les opcions 1 i 2.

30.5.8.Permís sense sou

La persona treballadora pot sol·licitar un permís sense sou. La concessió d'aquest permís només es pot fer de mutu acord. La durada i els efectes del permís sense sou es fixaran en l'acord que assoleixin les parts. Transcorregut el període de permís sense sou, el contracte de treball continuarà com si la persona treballadora no hagués gaudit del permís sense sou.

30.5.9.Competència deslleial durant les reduccions de jornada i excedències

Durant les situacions que descriuen els apartats 30.5.1 a 30.5.6, la persona treballadora no pot dur a terme cap mena d'activitat dins de la mateixa categoria professional, que competeixi amb Eurowings, a Espanya o a qualsevol altre país pertanyent a la seva xarxa comercial, tret



que hagi obtingut autorització expressa d'Eurowings. S'entén per competidor d'Eurowings una companyia aèria que opera vols de curta i mitjana distància dins del perímetre de la xarxa comercial d'Eurowings.

La persona treballadora que sol·liciti un període d'excedència voluntària no retribuïda, ha de comunicar la causa de la seva sol·licitud i, a continuació, formalitzar amb Eurowings l'acord de prohibició de competència deslleial corresponent abans de la concessió de qualsevol excedència voluntària. La falta de veracitat de la causa al·legada es considera un incompliment del contracte de treball i una infracció molt greu d'acord amb el que disposa l'annex 30.6 (Mesures disciplinàries) del Conveni col·lectiu. La Comissió Paritària supervisarà i actualitzarà la llista d'activitats/companyies aèries considerades competidores d'Eurowings. La llista d'aerolínies de la competència es publicarà a la intranet.

30.6. Mesures disciplinàries

30.6.1. Disposicions generals

30.6.1.1. Potestat disciplinària

- a) L'objectiu d'aquest apartat és regular, si escau, la potestat de sancionar l'incompliment laboral i contractual de la persona treballadora, d'acord amb la valoració de les faltes i sancions que recull l'apartat 30.6.3.
- b) No es poden aplicar, en cap circumstància, sancions que suposin una reducció del dret a vacances o qualsevol altra minva dels drets de la persona treballadora respecte als períodes de descans o multa d'havers.

30.6.1.2. Àmbit d'aplicació

- a) Aquest règim disciplinari s'aplica al personal inclòs en aquest Conveni col·lectiu, en totes i cada una de les bases que l'empresa hagi establert, o que estableixi en el futur, dins del territori nacional.
- b) També s'aplica a les persones treballadores contractades a Espanya que prestin els seus serveis en delegacions o dependències de l'empresa obertes a l'estranger, sens perjudici de les normes d'ordre públic aplicables en el lloc de treball.

30.6.1.3. Requisits formals

La imposició de sancions per faltes greus i molt greus exigeix:

- a) L'obertura d'un expedient disciplinari amb la designació d'un instructor, en qui la persona treballadora i l'òrgan de representació legal de les persones treballadores a Espanya tindran dret a ser escoltats, així com a formular tantes al·legacions com sigui possible i a presentar les proves que considerin oportunes.
- b) Tramitació de l'expedient disciplinari.
- c) Proposició d'una resolució.
- d) Resolució: l'expedient s'ha de resoldre en un termini màxim de 28 dies naturals des de la seva obertura, mitjançant resolució basada en la llei.

30.6.1.4. Procediment

1. Quan l'empresa tenguí coneixement de l'existència de fets que puguin constituir un indici d'alguna de les faltes greus i molt greus incloses en aquest règim disciplinari, obrirà l'expedient disciplinari preceptiu.
2. L'empresa designarà l'instructor de l'expedient esmentat, el qual elaborarà per escrit el plec de càrrecs oportú, que l'empresa notificarà a la persona treballadora afectada en la base de la persona treballadora o al domicili espanyol que la persona treballadora hagi comunicat a l'empresa als efectes de notificacions i, simultàniament, a l'òrgan que representi legalment la persona treballadora, sempre que això últim consti a l'empresa. En el plec de càrrecs s'ha d'expressar necessàriament el següent:

- Relació precisa dels fets que motiven l'obertura i la classificació de les infraccions que se li imputen.
- Nom i cognoms i càrrec de la persona que actuarà com a instructor.
- Telèfon i correu electrònic de la persona que actuarà com a instructor, als efectes de comunicacions i notificacions.
- L'advertència que, si els terminis expiren sense que es presentin al·legacions, el procediment seguirà el seu curs.

3. Amb la notificació del plec de càrrecs a la persona treballadora i a l'òrgan de representació legal de la persona treballadora, si escau, i en un termini de 9 dies naturals, la persona treballadora pot presentar un plec de descàrrecs acompanyat de les proves que consideri pertinents. Aquest termini s'interromprà si la persona treballadora afectada està de vacances, de permís o llicència retribuïda.

4. Quan l'instructor rebí el plec de descàrrec i hagi dut a terme totes les mesures oportunes, emetrà una proposta de resolució, la qual es posarà en coneixement de les parts implicades.



5. La Direcció de l'empresa prendrà llavors una decisió respecte a l'assumpte, i decidirà si s'aplica la sanció corresponent (si no està protegida per una política de cultura justa) o si l'expedient s'ha de desestimar, sense necessitat d'atenir-se a la proposta de resolució de l'instructor. Sigui quina sigui la decisió, s'ha de notificar per escrit a la persona treballadora implicada i a l'òrgan de representació legal de la persona treballadora, si escau. Contra aquesta decisió, la persona treballadora afectada pot interposar totes les accions legals que siguin apropiades.

6. El termini de prescripció de les infraccions i sancions que preveu aquest capítol s'interrompran durant la tramitació de l'expedient disciplinari. S'entén per primer dia l'endemà de la notificació a la persona treballadora del plec de càrrecs, i, com a últim dia, el dia de lliurament de la proposta de resolució de l'instructor, tret que hagin transcorregut vint dies des de l'obertura de l'expedient sense que l'instructor hagi emès la proposta de resolució, cas en què els terminis de prescripció de les faltes i les sancions que preveu aquest capítol es reprendran.

El termini de vint dies s'interromprà fins al lliurament del plec de càrrecs durant el temps que la persona treballadora estigui de vacances o de permís retribuït.

30.6.1.5. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, passats seixanta dies a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de la seva comissió i, en tot cas, sis mesos després d'haver-se comès.

Els òrgans de processament i les decisions respectives que hagin de despatxar qualsevol diligència, consulta, comunicació o informació relacionada amb un assumpte disciplinari donaran lloc a les accions que es presenten en la màxima urgència.

30.6.2. Antecedents i documentació

30.6.2.1. Resolucions sancionadores

Les resolucions sancionadores per faltes lleus, greus i molt greus s'han de notificar a la persona treballadora, amb còpia a la Direcció de Recursos Humans de l'empresa.

30.6.2.2. Registre d'antecedents

El Departament de Recursos Humans portarà un registre dels antecedents disciplinaris.

30.6.2.3. Inscripció en l'expedient personal

Les sancions imposades a cada treballador per l'empresa es registraran en l'expedient personal de la persona treballadora, amb indicació de l'òrgan que les va acordar, la data de la seva imposició i altres circumstàncies que puguin ser apropiades.

30.6.2.4. Emissió de registre d'antecedents

En aquells casos en què la unitat organitzativa que iniciï algun expedient disciplinari ho sol·liciti, la Direcció de Recursos Humans enviarà un registre que acrediti els antecedents que hi puguin haver a l'expedient personal esmentat de la persona treballadora en qüestió.

30.6.2.5. Cancel·lació d'antecedents

Els antecedents disciplinaris es cancel·len automàticament, pel simple pas del temps sense una nova sanció, en els terminis següents:

- a) Faltes lleus: 6 mesos
- b) Faltes greus: 12 mesos
- c) Faltes molt greus: 24 mesos

30.6.3. Faltes i sancions

30.6.3.1. Faltes lleus

Són faltes lleus les següents:

1. No agafar la baixa mèdica corresponent en el moment que correspongui i, en cas d'una baixa per malaltia de durada superior als tres dies, no acudir als serveis mèdics oficials, tret que s'acrediti la impossibilitat d'haver-ho fet.
2. Tres faltes injustificades de puntualitat en un període de trenta dies o quan sumin més de quinze minuts en total.
3. Crítiques directes sobre la feina, operatives o empresarials a pilots o altres categories de l'empresa, sense l'autorització deguda, utilitzant el tauler d'anuncis o els mitjans facilitats per l'empresa. La representació dels pilots estarà autoritzada a dirigir aquests





escrits.

4. Incompliment de les instruccions que imparteixi l'empresa.
5. Falta de netedat i higiene personal o incompliment de la normativa interna d'ús d'uniforme.
6. No comunicar a l'empresa una adreça a Espanya, així com les dades necessàries perquè l'empresa compleixi les obligacions en matèria de Seguretat Social, tributació o qualsevol altre imperatiu administratiu.

30.6.3.2. Faltes greus

Són faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat reiterades en l'assistència al servei que sumin més de trenta minuts en 30 dies.
2. La falta de puntualitat en la presentació d'una persona treballadora per a la realització d'un servei de vol o per dur a terme qualsevol activitat laboral a terra, quan es produeixin danys derivats per a l'empresa, entesos com a retard en la sortida programada o la cancel·lació del vol per aquest motiu, llevat que es demostrï que es deu a causes no imputables a la persona treballadora. Per a la graduació d'aquesta falta, es tindran en compte els antecedents del pilot; l'empresa qualificarà de falta lleu si és la primera vegada que el pilot es retarda en els últims 12 mesos.
3. No estar localitzable en situació de reserva, tret de si la persona treballadora es posa en contacte amb l'empresa en un termini de quinze minuts.
4. La simulació de malaltia, accident o sol·licitud d'un permís al·legant una causa inexistent, i altres actes anàlegs o similars que puguin facilitar informació falsa a l'empresa i donar lloc a perjudicis per a aquesta, o fer treballs per compte propi o d'altri, mentre la persona treballadora està de baixa per malaltia o accident, així com tota manipulació feta per prolongar la baixa.
5. L'incompliment de les mesures de seguretat que adopti l'empresa.
6. La reincidència en faltes lleus, sempre que es produeixi dins dels sis mesos següents al moment en què es va cometre la primera falta.
7. La negligència inexcusable en el servei o els actes d'imprudència.
8. La comunicació a persones alienes a l'empresa d'informació sobre la marxa interna de l'empresa, sempre que es pugui causar un perjudici a l'empresa.
9. La pèrdua d'interessos de l'empresa, sense intenció de fer-ho, però per negligència inexcusable i, en tot cas, si hi ha perjudici per a l'empresa.
10. La falta de respecte considerable envers un treballador que estigui a les seves ordres o vers altres persones en el seu entorn de feina o vers passatgers.
11. La desobediència o la indisciplina respecte a les ordres dels superiors. L'empresa es compromet a no donar ordres contràries a la normativa aeronàutica.
12. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, quan ocasioni perjudicis a l'empresa.
13. La imprudència o falta de diligència en la realització dels treballs o en la conservació de màquines, eines i materials, quan puguin afectar la seguretat del vol.
14. L'ús, sense autorització, d'equips, productes o eines de l'empresa per a ús propi i, en general, l'ús indegut o l'abús dels mitjans i eines que l'empresa posa a disposició de la persona treballadora, com correu electrònic, Internet o telèfon mòbil.
15. La pèrdua del passaport, document d'identitat o targeta de l'aeroport que impedeixi l'activitat del vol. No obstant això, tenint en compte les circumstàncies en què s'hagi produït aquesta pèrdua, la falta esmentada es pot considerar una falta lleu.
16. La caducitat per falta de renovació del passaport, el NIE, la targeta de l'aeroport, el certificat mèdic i llicències en vigor i en regla, tret que sigui per causes no imputables a la persona treballadora.
17. La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança.

30.6.3.3. Faltes molt greus

Són faltes molt greus les següents:

1. El consum de begudes alcohòliques o estupefaents durant el període que estableix la normativa aplicable anterior a la presentació per a l'inici de l'activitat aèria, o a l'inici d'un període de guàrdia, així com el seu consum durant el temps de servei.
2. El consum, la introducció o la possessió a les instal·lacions de l'empresa de substàncies il·legals, narcòtics, així com la permanència en estat d'intoxicació, o la conducta afectada per les substàncies esmentades o la possessió o el transport d'aquestes substàncies durant l'activitat laboral valent-se de la seva condició d'empleat de l'empresa.
3. La falta de presentació a un vol programat, sense causa que ho justifiqui, o la falta d'assistència d'un dia de feina en un mes, sense causa que ho justifiqui.
4. L'absència de tres dies o més en un període de trenta dies sense causa justificada.
5. El maltractament de paraula i obra o falta greu de respecte i consideració als superiors, els companys i subordinats o altres persones del seu entorn professional.
6. La violació dels secrets de l'empresa quan se'n derivin danys per a l'empresa.
7. La reducció voluntària i continuada del rendiment laboral.





8. La indisciplina, desobediència o incompliment inexcusable d'ordres rebudes dels seus superiors. L'empresa no donarà ordres contràries a la llei i la normativa aeronàutica.
9. Qualsevol infracció molt greu de la legislació duanera.
10. La reincidència en les faltes greus dins dels nou mesos següents d'haver-se comès la infracció anterior.
11. L'abús d'autoritat per part del superior.
12. La imprudència en els actes de servei que comportin risc d'accident.
13. La simulació d'una circumstància que afecti la seguretat en vol o similar per tal de desviar-se de les instruccions rebudes de l'empresa.
14. L'ocultació de circumstàncies, quan es coneguin, que afectin la seguretat del vol o complicitat ocultant-les, especialment en relació amb el punt 1 d'aquest article.
15. El fet de treballar en una altra activitat similar sense autorització de l'empresa.
16. La participació en baralles o motins, en el costat dels agitadors, que s'hagin produït durant el servei o a bord d'una aeronau o a les instal·lacions de l'empresa.
17. L'omissió deliberada de dades en els informes i registres de treball o informació falsa.
18. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en la gestió encomanada i el furt o robatori tant als companys i companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona que es trobi dins les instal·lacions de l'empresa o durant actes de servei en qualsevol lloc.
19. El transport de persones sense seient (tret d'autorització) en clara violació de la normativa de seguretat establerta sobre això.
20. L'incompliment de qualsevol de les normes que estableix l'empresa en l'ús del correu electrònic, keyfile / Livelink i Internet, amb contingut que es pugui qualificar d'assetjament, pornografia, difamació, violació de drets d'autor i de confidencialitat.
21. Qualsevol acte greu de discriminació, persecució, intimidació o assetjament basat en el sexe, la raça, la discapacitat, l'orientació sexual o les creences religioses d'una persona.
22. El fet de no comunicar a l'empresa condemnes per delictes que li impedeixin tenir un passi de zona restringida (verificació de fiabilitat) en un termini de 7 dies.
23. El fet que no es pugui expedir la targeta d'identitat, passaport o targeta d'identificació de l'aeroport (airport ID), si escau, cosa que impedeix a la persona treballadora dur a terme les tasques per a les quals va ser contractada.

30.6.3.4. Sancions per faltes lleus

En cas de faltes lleus es poden imposar les sancions següents:

1. Amonestació verbal
2. Amonestació escrita

30.6.3.5. Sancions per faltes greus

En cas de faltes greus es poden imposar les sancions següents:

1. Suspensió de feina i sou entre un i vint dies.

30.6.3.6. Sancions per faltes molt greus

Per faltes molt greus es poden imposar les sancions següents:

1. Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.
2. Acomiadament

30.7. Acords per a la prestació del servei temporalment a temps parcial

30.7.1. Definicions

Relació laboral de servei A TEMPS COMPLET/A TEMPS PARCIAL	
Temps complet:	Relació laboral amb obligació de servei a temps complet.
Temps parcial:	Relació laboral amb obligació de servei a temps parcial durant un període de servei a temps parcial.
Dies OTZ:	Tots els dies addicionals a causa del temps parcial.
OBLIGACIÓ DE SERVEI	
Obligació de servei a temps complet:	Obligació de prestació del servei al 100 %.
Obligació de servei a temps parcial:	Reducció de l'obligació de prestació de servei durant un període de servei a temps parcial, en proporció amb una obligació de prestació de servei a temps complet.



Obligació mitjana de servei:	Obligació mitjana de prestació de servei durant un període d'observació definit.
Obligació total de servei:	Obligació mitjana de prestació de servei pel temps total de servei a tenir en compte fins a la data.
PERÍODE A TEMPS PARCIAL	
Període a temps parcial:	Període durant el qual s'utilitza un model a temps parcial. La unitat bàsica per a un període a temps parcial és un mes natural o un múltiple sencer d'aquest.
TIPUS DE CLASSIFICACIÓ	
Temps parcial en el mes:	En principi, la reducció del temps de servei d'acord amb l'obligació de prestació de servei a temps parcial es durà a terme dins del mes natural, mitjançant una reducció adequada en el nombre de dies de servei (definit pel nombre mínim de dies lliures o <i>OFF days</i>).
Temps parcial en blocs (temps parcial en el transcurs de l'any):	El temps de servei reduït d'acord amb l'obligació de prestació de servei a temps parcial es presta en un o diversos blocs de treball i es combinarà amb un o diversos blocs de temps lliure. La unitat bàsica de temps per a blocs de treball i blocs de temps lliure és un mes natural o un múltiple sencer d'aquest.
MODEL A TEMPS PARCIAL	
Model a temps parcial:	Forma d'un període a temps parcial, definida per l'abast de l'obligació de servei a temps parcial, el tipus de classificació i el tipus de temps parcial.
NIVELL DE REMUNERACIÓ	
Nivell de remuneració a temps parcial:	Salari brut mensual reduït durant un període a temps parcial com a proporció del salari brut mensual a temps complet.
Nivell mitjà de remuneració:	El nivell mitjà de remuneració durant un període d'observació definit.
CATEGORIES FUNCIONALS	
Tripulacions tècniques:	Els pilots se subdivideixen en les categories funcionals següents: C Comandant (CP) D Copilot (FO)

30.7.2. Disposicions generals

a) En general, les persones treballadores tenen una obligació de servei al 100 %, sempre que l'obligació de servei no s'hagi reduït d'acord amb aquesta regulació o amb un acord de temps parcial anterior.

b) En tots els models de prestació del servei a temps parcial la persona treballadora té dret que es formalitzin acords de durada il·limitada. Aquests acords de temps parcial pactats amb durada il·limitada no els podrà acabar unilateralment ni la persona treballadora ni l'empresa. Cal l'acord entre la persona treballadora i l'empresa perquè els acords esmentats es donin per acabats o es modifiquin. Com a excepció, les persones treballadores de tripulació tècnica poden rescindir aquests acords de durada il·limitada una vegada transcorreguts 3 anys, amb un període de notificació prèvia de 3 mesos abans del final de l'any.

Malgrat que tots els models de prestació del servei a temps parcial es formalitzen amb una durada il·limitada, per mutu acord també es poden formalitzar amb una durada determinada, a sol·licitud de la persona treballadora.

c) En cas que hi hagi una demanda temporal de persones treballadores addicionals, l'empresa pot augmentar l'obligació de prestació de servei a temps parcial durant un màxim de tres mesos naturals, i en un màxim de 30 punts percentuals de l'obligació de servei a temps parcial del mes en qüestió (fins al màxim del 100 %, en esglaons de l'1 %). El nivell de remuneració s'ajustarà proporcionalment i, addicionalment, s'incrementarà en un 40 % del percentatge d'augment. Si la persona treballadora sol·licita aquest augment temporal de l'obligació de prestació de servei de manera voluntària, s'aplicarà el 20 % d'augment de punts percentuals al nivell de remuneració, en lloc del 40 %, i la durada màxima de 3 mesos no s'aplicarà.

Exemples:

- Model «The Bridge 84». Obligació de servei a temps parcial del 75 % en un mes d'hivern: augment obligatori en 25 punts percentuals fins al 100 %, nou nivell de remuneració del 120 % (85 % més 25 % més el 40 % de l'increment de 25 punts percentuals).
- Model «The Bridge 84». Obligació de servei a temps parcial del 90 % en un mes d'estiu: augment obligatori en 10 punts percentuals fins al 100 %, nou nivell de retribució del 99 % (85 % més 10 % més el 40 % de l'increment de 10 punts percentuals).
- Model «Two Off». Obligació de servei a temps parcial del 0 % en un mes de descans: augment obligatori en 30 punts percentuals fins al 30 %, nou nivell de remuneració del 132 % (90 % més 30 % més el 40 % de l'increment de 30 punts percentuals).
- Model «Flat Rate 50%». Obligació de servei del 50 %, augment en 30 punts percentuals (màxim) fins al 80 %, nou nivell de retribució del 92 % (50 % més 30 % més el 40 % de l'increment de 30 punts percentuals).
- Model «Arenal». Obligació de servei a temps parcial del 50 % en un mes d'hivern: augment obligatori en 30 punts percentuals fins al 80 %, nou nivell de remuneració del 132 % (90 % més 30 % més el 40 % de l'increment de 30 punts percentuals).



percentuals).

Els contractes a temps parcial legalment establerts que no prevegin aquest augment temporal estan exempts d'aquesta regulació. Aquesta regulació no s'aplica a la cobertura regular de les fluctuacions estacionals.

i. Oferta d'augment obligatori temporal de l'obligació de servei a temps parcial

1. Dins de la categoria funcional afectada hi haurà inicialment un anunci per trobar sol·licituds «voluntàries» per a l'augment de l'obligació de servei. L'oferta haurà de tenir lloc no més tard del primer dia del mes dos mesos abans de l'augment previst de l'obligació de servei. Les sol·licituds rebudes es tenen en compte en ordre descendent en funció del temps que la persona treballadora hagi romàs en l'empresa. Aquest procés també s'aplicarà si l'ocupador ha ofert un augment temporal de l'obligació de servei de manera voluntària.
2. Si les sol·licituds voluntàries no són suficients, es recorre a les persones treballadores del grup funcional afectat en ordre ascendent en funció del temps que la persona treballadora hagi romàs en l'empresa (es recorre primer a les persones treballadores amb menys antiguitat en l'empresa).
3. S'ha de notificar a la persona treballadora per escrit qualsevol augment en l'obligació de servei abans del dia 20 del segon mes anterior a l'augment, inclosos els detalls de quant de temps durarà l'augment de l'obligació de servei.

ii. Si l'obligació de servei d'una persona treballadora ha estat augmentada d'acord amb el que preveu el punt 2 anterior, no s'hi podrà recórrer de nou durant almenys 24 mesos després que comenci l'augment de servei, tret que aquesta persona estigui disposada a incrementar la seva obligació de servei de manera voluntària.

iii. Aquest procediment no s'aplicarà si una persona treballadora sol·licita a l'empresa un canvi temporal de temps parcial sense que hi hagi una oferta d'augment publicada.

d) Cada model de prestació del servei a temps parcial s'acordarà per escrit, a través d'un annex al contracte de treball de la persona treballadora en qüestió.

e) Si la persona treballadora canvia d'estació a petició pròpia, perdre el dret al seu model de prestació del servei a temps parcial existent. Si, al contrari, es canvia la persona treballadora d'estació a instàncies de l'empresa, la persona treballadora conserva el seu model actual de prestació del servei a temps parcial.

f) A fi de cobrir un lloc de treball vacant corresponent, Eurowings considera preferentment les persones treballadores amb acord de prestació del servei a temps parcial que hagin sol·licitat a Eurowings un augment del temps de treball acordat. Un augment en el temps de treball individual depèn del nivell de demanda en relació amb l'estació o amb la funció.

g) En principi, un model a temps parcial de durada limitada només es pot modificar en el transcurs de l'oferta anual d'ocupació a temps parcial per al següent any natural. Excepcionalment, la persona treballadora i l'empresa poden acordar de mutu acord un canvi en el model de treball a temps parcial.

h) Obligació d'oferta

Per a l'oferta anual d'ocupació a temps parcial, l'empresa determinarà la quantitat total de temps parcial a assignar (assignació de temps parcial) per a la base corresponent, dividit per categoria funcional. Tots els models han de ser oferts en qualsevol cas. Els models «Block-of-10» i «Double-Block-of-5» requereixen una quota específica de compliment.

Obligació general de concessió:

No obstant això, cada any natural s'oferirà com a assignació de temps parcial, almenys, el 5 % dels equivalents a temps complet (ETC) per base i categoria funcional feta servir en la data límit de l'1 de juny de l'any de l'oferta, addicionals a la reducció d'ETC existent l'any en què l'oferta té lloc. Els contractes a temps parcial legalment establerts estan inclosos en la quota del 5 % i poden reduir la quantitat de nous contractes a temps parcial donats.

Si Eurowings contracta noves persones treballadores amb un acord «TWO OFF», i mentre les persones treballadores estiguin en aquest contracte, qualsevol sol·licitud del personal existent per a «TWO OFF» s'ha de concedir (adicionalment) més enllà de qualsevol quota. Les persones treballadores que estiguin en règim de «TWO OFF» segons l'excepció que preveu l'article 4.e) del Conveni, poden participar en l'oferta anual, però només poden canviar als models «THREE OFF» o «Arenal».

Els contractes a temps parcial que l'empresa atorgui a l'inici de la relació laboral no computen als efectes de la quota general del 5 %.

Límit «Block-of-10» i «Double-Block-of-5»:

S'aprovarà un màxim del 20 % de les persones treballadores (per base i grup funcional en la data límit de l'1 de juny de l'any de l'oferta) per a un model «Block-of-10» (nou i existent acumulat). S'aprovarà un màxim del 10 % addicional del mateix grup que per a un model «Double-Block-of-5-model» i «Double block of 5 plus ONE OFF» en total (nou i existent acumulat).

Límit per a la reducció d'estiu:

S'han d'atorgar contractes addicionals a temps parcial que redueixin la capacitat durant l'estiu (juny, juliol, agost, setembre), sempre que el nombre d'equivalents a temps complet (ETC) a l'estiu no sigui inferior al 90 % de les persones treballadores (caps) per base i grup funcional si la quota global del 5 % no s'ha complert ja. Aquesta quota del 90 % es calcula en funció de les persones treballadores per base i grup funcional en la data límit de l'1 de juny de l'any de l'oferta.

Exemple:

«Regla del 5 %» (obligació general d'atorgament). 60 comandants establerts en PMI, 10 ja són a temps parcial. 80 % = 58 ETC. 5 %





de 58 ETC = 2,9 ETC. 2 ETC capacitat ja distribuïda a 2,9 ETC + 2 ETC = 4,9 ETC.

La capacitat mínima per a temps parcial és de 4,9 ETC.

a. La capacitat màxima per a «Block-of-10» i «Double-Block-of-5»:

60 comandants amb base en PMI, 20 % de capacitat = 12 comandants

b. «Reducció d'estiu»:

60 copilots amb base en PMI, reducció a no menys del 90 % durant l'estiu = 54 ETC

P. ex. Els models «Flat-Rate» o «The Bridge» no s'han d'oferir si s'assoleix el temps parcial distribuït de 6 ETC durant l'estiu. («Flat Rate 80 %» = 0,2 ETC / «The Bridge» 84 = 0,1 ETC / «One OFF» = 0,0 ETC, etc.)

La pràctica habitual dins de l'empresa és publicar a través de Crew Info els models a temps parcial disponibles i el període de sol·licitud per a tots els sol·licitants possibles. El període de sol·licitud ha de durar almenys 2 setmanes.

i) S'ha de respectar una assignació equilibrada del servei entre les persones treballadores a temps parcial i les persones treballadores a temps complet de la mateixa categoria en la programació del duty roster.

30.7.3.Obligació de prestació de servei durant els cursos de formació i restriccions en la fase d'incorporació

En el cas d'un curs d'ascens, habilitació de tipus o formació que duri més de dues setmanes, tant a petició de la persona treballadora com de l'empresa, l'obligació de servei s'incrementarà automàticament a temps complet des del començament del mes en què s'iniciï el curs fins al final del mes en què finalitzi el curs o s'adquireixi l'experiència de tripulació de vol segons OM-A. Com a excepció, en cas d'ascens, l'obligació temporal de temps complet es mantindrà dotze mesos després del final del curs, fins a l'últim dia del mes.

30.7.4.Obligació de prestació de servei

Tenint en compte l'acumulació del temps de treball i la durada del servei irregulars inherents al sector, els models a temps parcial es dissenyen exclusivament mitjançant la reducció del nombre de dies de servei, no mitjançant la reducció del temps de treball diari.

El nombre de dies de servei corresponent a una obligació de prestació de servei a temps complet (100 %) en el període d'observació corresponent es deriva de la diferència entre els dies naturals i els dies que es concedeixen obligatòriament, sense exigència oficial, d'acord amb el que disposa el Conveni col·lectiu. Els dies de servei resultants d'aquest càlcul es redueixen d'acord amb l'obligació del servei.

Per raons de compatibilitat amb la normativa d'aquest Conveni col·lectiu i els processos de planificació, la reducció corresponent de l'obligació de prestació de servei es reflecteix mitjançant l'increment dels dies mínims lliures (OFF days) que es concediran en el període d'observació corresponent:

	Obligació de prestació de servei →	100 %	95 %	90 %	85 %	80 %	75 %	70 %	65 %	60 %	55 %	50 %
	Dies naturals	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days	OFF-days
Gener	31	11	12	12	14	15	16	17	18	19	20	21
Febrer	28/29	11/11	12/12	13/13	14/14	14/15	15/16	16/16	17/17	18/18	19/19	20/20
Febrer												
Març	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
Maig	31	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21
Juny	30	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Juliol	31	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21
Agost	31	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21
Setembre	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
Novembre	30	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Desembre	31	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Abril-Oct	30 (si es redueix a 9 OFF-days)	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	20
Abril-Oct	31 (si es redueix a 9 OFF-days)	9	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20



Any	365	128/132	140/144	152/156	164/168	176/180	188/192	199/203	211/215	223/227	235/239	247/251
-----	-----	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

En cas d'obligacions de prestació de servei que s'apartin de les reflectides a la taula, els dies lliures es determinaran mitjançant la fórmula següent i s'arrodoniran a dies sencers:

Càlcul del nombre mínim de dies lliures per període: dies naturals del període - (dies naturals del període - minOFF100% del període) x obligació de prestació de servei)	
Exemple: Oct/obligació de prestació de servei del 70 %:	$31-(31-10)*0,7=16$
Exemple: Any natural / obligació de prestació de servei del 70 %:	$365-(365-121)*0,7=194$

30.7.5.Procés d'assignació

- Hi ha d'haver almenys 21 dies naturals entre l'inici de l'oferta i el final del termini de sol·licitud. El model anual a temps parcial s'ha de sol·licitar enviant un correu electrònic al Departament de Planificació de la Capacitat (Capacity Planning).
- La persona treballadora rebrà una resposta vinculant, que pot ser en forma d'aprovació o de rebutj de la seva sol·licitud. En cas d'aprovació, la persona treballadora rebrà, per correu postal i per correu electrònic, un annex al seu contracte de treball, per duplicat i ja signat per Eurowings Europe o per un representant autoritzat. Això també pot tenir lloc en una data posterior, si és necessari, després de la resposta vinculant. Les dues còpies de l'annex al contracte de treball les ha de signar la persona treballadora. S'ha de retornar una de les còpies signada a Eurowings Europe en el termini de 7 dies naturals des de la seva recepció. Si la persona treballadora està gaudint de vacances o permís, o no pot treballar a causa d'una malaltia durant el període comprès entre el lliurament i el final del període límit, el període límit començaria el primer dia posterior al final de les vacances o permís/incapacitat per treballar.
- La persona treballadora pot decidir entre diversos models de temps parcial diferents, designant prioritats i utilitzant el formulari publicat per l'empresa. En fer-ho, pot especificar un màxim de tres variants, en l'ordre triat per la persona treballadora.
- No és possible concedir diverses formes diferents de treball a temps parcial juntes durant un any natural.

30.7.6.Seqüència de sol·licituds de temps parcial

Cada sol·licitud presentada puntualment es puntuarà amb els punts següents:

- Punts per edat, per any de vida: 1 punt
- Antiguitat en l'empresa, per mes d'ocupació: 1 punt
- Per fill petit, fins als 14 anys: 36 punts
- Contracte a temps parcial ja existent en el moment de la sol·licitud i vàlid per al període de l'oferta: menys 5 punts

Si una sol·licitud no es concedís segons el que s'ha sol·licitat a causa de l'exhaustió d'una assignació de temps parcial, la persona treballadora rebrà una prima de punts addicional:

- Si es rebutja la sol·licitud: 10 punts
- Aquests punts es traslladaran a la sol·licitud de l'any següent, fins que s'accepti satisfactòriament.
- Una vegada acceptada la sol·licitud, els punts acumulats fins aquell moment caducaran.

30.7.7.Rebutj

La sol·licitud es pot rebutjar si

- No es compleixen els terminis de preavis especificats, o
- El contingent de temps parcial especificat abans de l'oferta s'exhaureix.
- Se sol·licita un model a temps parcial no ofert

30.7.8.Proporcionalitat

30.7.8.1.Salari base brut mensual

El salari base brut mensual a temps complet es reduirà proporcionalment a partir del nivell de remuneració a temps parcial (salari a temps parcial). Llevat que s'acordi una altra cosa o s'especifiqui en el model corresponent a temps parcial, el nivell de remuneració a temps parcial correspondrà a l'obligació de prestació de servei a temps parcial.

En el cas del temps parcial en blocs, el salari base brut mensual a temps complet es reduirà proporcionalment a partir del nivell mitjà de remuneració per al període a temps parcial (salari a temps parcial) i s'abonarà mensualment, amb independència dels blocs de temps de treball i els blocs de temps lliure.



30.7.8.1.1. Nous empleats que s'incorporen a l'empresa un cop iniciat l'any natural

Quan la persona treballadora ingressa en l'empresa, el departament de Recursos Humans calcula l'estimació del nivell anual de remuneració fins al final de l'any natural en funció de l'alteració de l'obligació de prestació de servei de l'acord a temps parcial durant la formació. En mesos de formació l'obligació de prestació de servei serà del 100 %. El càlcul es basa en la data d'entrada, la durada prevista de la formació i el model a temps parcial aplicable. L'incentiu es considera proporcional en aquest càlcul.

La durada prevista d'un curs OCC és de 4 mesos i la d'un curs d'habilitació de tipus de 7 mesos per a tripulants tècnics incloent-hi LIFUS.

Exemples:

- La persona treballadora que necessita una habilitació de tipus completa ingressa a l'empresa l'1.02.2023 en el model de temps parcial «Two Off» (83 % obligació de prestació de servei / 90 % nivell de remuneració):
Obligació de prestació de servei en % = $(2 \text{ mesos OFF} * 0 \% + 7 \text{ mesos de formació} * 100 \% + 2 \text{ mesos} * 100 \%) / (11 \text{ mesos restants d'ocupació} * 100) * 100$
Incentiu en % = $(90 \% \text{ nivell de remuneració} - 83 \% \text{ obligació de prestació de servei}) * (11 \text{ mesos restants d'ocupació} / 12 \text{ mesos})$
Nou nivell de remuneració = resultat de l'obligació de prestació de servei en % + incentiu en %
- La persona treballadora que necessita un OCC ingressa a l'empresa l'1.05.2023 en model de temps parcial «The Bridge 72» (72 % obligació prestació de servei / 74 % nivell de remuneració):
Obligació prestació de servei en % = $(4 \text{ mesos} * 100 \% + 2 \text{ mesos} * 80 \% + 2 \text{ mesos} * 60 \%) / (8 \text{ mesos de treball restant} * 100 \%) * 100$
Incentiu en % = $(74 \% \text{ nivell de remuneració} - 72 \% \text{ obligació de prestació de servei}) * (8 \text{ mesos de treball restants} / 12 \text{ mesos})$
Nou nivell de remuneració = resultat de l'obligació prestació de servei en % + Incentiu en %

En cas de pròrroga o reducció del temps de formació, es duran a terme el necessari recàlcul i les correccions salarials corresponents (deduccions o abonaments) el mes següent aplicable després de l'acabament de la formació, com a molt tard amb la nòmina de desembre de l'any afectat.

En cas de canvi del model a temps parcial durant l'any natural, es duran a terme el necessari recàlcul i les correccions salarials corresponents com més aviat millor.

En tot cas, el nou nivell de retribució d'un mes no podrà superar mai el 100 %.

30.7.8.2. Temps de servei rellevant per al pagament

Els percentatges que regula l'article 24.8.2, «Temps rellevant per al pagament», no s'aplicaran proporcionalment. La remuneració pagada per hora de servei rellevant per al pagament es calcula sobre la base del salari base brut a temps complet.

Els límits de les àrees en les quals s'utilitzen diferents límits d'activació per determinar la remuneració per temps de servei rellevant per al pagament (taula de l'article 24.8.2, «Temps rellevant per al pagament») s'ajustaran a la taula següent, depenent de l'obligació de prestació de servei:

Obligació de prestació de servei →	100 %	95 %	90 %	85 %	80 %	75 %	70 %	65 %	60 %	55 %	50 %
límit d'activació											
temps de servei rellevant per al pagament per a nivell 2: més de... hores	70	67	63	60	56	53	49	46	42	39	35
límit d'activació											
temps de servei rellevant per al pagament per a nivell 3: més de... hores	110	105	99	94	88	83	77	72	66	61	55

En el cas d'obligacions de prestació del servei diferents de les reflectides a la taula, els límits d'activació es determinaran per interpolació i s'arrodoniran a hores senceres.

Els pagaments extraordinaris que preveu l'article 24.4.a) corresponen als pagaments especials a temps complet (ficticis), que es calculen proporcionalment a partir del nivell mitjà de remuneració per al període de desembre a maig (pagament a tant alçat de maig) o de juny a novembre (pagament a tant alçat de novembre).

Exemple: pagament especial fictici a temps complet de 800 euros, nivell mitjà de remuneració 70 %, pagament especial a temps parcial de



560 euros.

Els pagaments extraordinaris mensuals que preveu l'article 24.4.d) no es calculen en proporció amb el nivell de remuneració del mes.

Les dietes garantides a l'article 11.h) no es calculen en proporció.

Per al pagament durant el període d'incapacitat temporal, durant la durada pactada de l'acord de treball a temps parcial, s'utilitzarà com a referència el salari a temps parcial.

30.7.8.3.Contractació i fi de la relació laboral durant l'any natural

Quan la relació laboral comenci o finalitzi durant un any natural, el model de temps parcial en bloc que preveu l'apartat 30.6.11 es pot reduir d'acord amb el temps d'ocupació en aquell any natural. Quan la relació laboral comenci després del 31 de maig, només se li assignarà un mes d'OFF per a aquell any natural. La retribució s'ajustarà d'acord amb 30.6.8.1.1, tenint en compte els models ONE-OFF o TWO-OFF incentivats per a aquell any.

30.7.9.Vacances, baixes per incapacitat temporal

- El gaudi de vacances anuals s'ha de distribuir equitativament entre els mesos amb més i menys obligacions de prestació del servei.
- En el cas de models a temps parcial en blocs (Happy Winter, Lucky Winter, One-Off, Two-Off) en els mesos amb una obligació de prestació del servei del 0 %, s'ha de gaudir d'una dotzena part del dret de vacances que es generi en l'any natural a temps parcial per cada mes complet sense obligació de servei.
- Si el gaudi de vacances té lloc al llarg de mesos amb diferents obligacions de prestació del servei, els dies de vacances es computaran el mes corresponent i el nombre mínim de dies lliures es prorratejarà per mes.
- Els períodes de temps en què la persona treballadora gaudeixi de les seves vacances anuals o estigui en situació d'incapacitat per donar servei per malaltia o accident, reduiran el nombre de dies de lliurança (OFF days) a què té dret per mes i en el període corresponent, en funció de l'obligació de prestació de servei, en la proporció establerta a la taula següent per cada dia de durada de la incapacitat per treballar o les vacances. El resultat d'aquest càlcul s'arrodonirà a dies sencers.
Exemple: 14 dies de vacances. Obligació de prestació del servei del 80 %. $14 \times 0,44 = 6,16$, i arrodonit, 6. El nombre dies lliures que es reduiran a la persona treballadora és 6.
Si, una vegada deduïts els dies de vacances, queden menys dies naturals en un mes que els dies restants lliures als quals es té de dret, l'excés de dies lliures caducarà amb el canvi de mes.

obligació de prestació de servei →	100 %	95 %	90 %	85 %	80 %	75 %	70 %	65 %	60 %	55 %	50 %
baixa planificada / dia											
(vacances...) reducció del nombre mínim d'OFF days	0,27	0,33	0,37	0,40	0,44	0,47	0,50	0,54	0,57	0,61	0,68
per un import de...											

En el cas d'obligacions de prestació de servei diferents de les que es reflecteixen a la taula, les xifres es determinen per interpolació i s'arrodoneixen a dos decimals.

30.7.10.OFF days disponibles en ocupació a temps parcial

- Hi ha d'haver almenys 4 dies de servei entre dos blocs sense servei sol·licitats.
- El nombre de dies OTZ («OFF part time», dies lliures en temps parcial) susceptibles de ser sol·licitats dependrà de l'acord individual de temps parcial celebrat cada any i s'ajustarà a la taula següent:

Model a temps parcial	OFF days disponibles	Dies OTZ disponibles
	Prioritat dies 1	Prioritat dies 2
Tarifa fixa 50 %	4	4
Tarifa fixa 60 %	4	3
Tarifa fixa 70 %	4	2
Tarifa fixa 75 %	4	2
Tarifa fixa 80 %	4	1
Tarifa fixa 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 (Bloc de 10)	4*	0
Double block of 5	4**	0
Double 5 + One OFF	4**	0
Arenal	4	2

* Els 4 OFF days només es poden sol·licitar en bloc. El lloc del «Bloc de 10» serà determinat per l'empresa i podrà incloure el bloc de 4 OFF days sol·licitat.

** Els 4 OFF days es poden sol·licitar en un bloc o 2x2, però entre els dos blocs d'OFF days hi ha d'haver almenys 7 dies.

c) Els dies OTZ formen part del nombre mínim de dies lliures que estableix l'apartat 22.2.c) d'aquest Conveni col·lectiu.

Els dies OTZ estan programats en un màxim de 2 blocs, cada bloc de mínim 2 dies OTZ seguits. Aquesta regla no s'aplica si hi ha un model de temps parcial amb només 1 dia OTZ o només 1 dia OTZ restant a causa d'algun tipus de reducció (per exemple, vacances).

30.7.11. Models de temps parcial

Tarifa fixa 50 %	L'obligació mensual de prestació de servei de la persona treballadora és del 50 % d'una obligació a temps complet —model de temps parcial en el mes.
Tarifa fixa 60 %	L'obligació mensual de prestació de servei de la persona treballadora és del 60 % d'una obligació a temps complet —model de temps parcial en el mes.
Tarifa fixa 70 %	L'obligació mensual de prestació de servei de la persona treballadora és del 70 % d'una obligació a temps complet —model de temps parcial en el mes.
Tarifa fixa 75 %	L'obligació mensual de prestació de servei de la persona treballadora és del 75 % d'una obligació a temps complet —model de temps parcial en el mes.
Tarifa fixa 80 %	L'obligació mensual de prestació de servei de la persona treballadora és del 80 % d'una obligació a temps complet —model de temps parcial en el mes.
Tarifa fixa 90 %	L'obligació mensual de prestació de servei de la persona treballadora és del 90 % d'una obligació a temps complet —model de temps parcial en el mes.
One OFF	Model a temps parcial amb un mes sense servei per any a temps parcial —model de temps parcial en bloc.
Two OFF	Model a temps parcial amb dos mesos sense servei per any a temps parcial —model de temps parcial en bloc.
Three OFF	Model a temps parcial amb tres mesos sense servei per any a temps parcial, dels quals almenys dos mesos de descans han de ser consecutius, si així se sol·licita —model de temps parcial en bloc.
The Bridge	Es tracta d'un model a temps parcial amb diferents nivells mensuals d'ocupació, d'acord amb la taula que s'inclou a continuació —model de temps parcial en el mes.
Bloc de 10	Model a temps parcial amb 10 dies bloquejats - model de temps parcial el mes. El mes sense servei, el bloc de dies lliures es reduirà proporcionalment d'acord amb les regles que recull l'apartat 30.7.9.d).
Double block of 5	Model a temps parcial amb 2 blocs de 5 dies lliures. El mes sense servei, un dels dos blocs de dies lliures es pot reduir proporcionalment d'acord amb les regles que recull l'apartat 30.7.9.d). Abans un dels dos blocs de dies lliures, el servei ha de finalitzar com a molt tard a les 16 hores, hora local, o després d'un dels dos blocs de dies lliures, el servei no ha de començar abans de les 13 hores.
Double 5 + One OFF	Model a temps parcial amb 2 blocs de 5 dies lliures. El mes sense servei, un dels dos blocs de dies lliures es pot reduir proporcionalment d'acord amb les regles que recull l'apartat 30.7.9.d). Abans un dels dos blocs de dies lliures, el servei ha de finalitzar com a molt tard a les 16 hores, hora local, o després d'un dels dos blocs de dies lliures, el servei no ha de començar abans de les 13 hores. Addicionalment, hi ha un mes sense servei entre novembre i febrer.
Arenal	Es tracta d'un model a temps parcial amb diferents nivells mensuals d'ocupació, d'acord amb la taula que s'inclou a continuació —model de temps parcial en el mes.



Columna a)	Obligació de prestació de servei de mitjana en l'any natural													
Columna b)	Nivell de remuneració													
Columnes GEN-DES	Obligació mensual de prestació de servei													
	a)	b)	GEN	FEB	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AG	SET	OCT	NOV	DES
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 descripció del model a temps parcial més amunt.

30.7.12. Temps parcial en bloc i restriccions al temps de servei segons AESA

Els límits següents de l'EASA es prorratejaran en funció de l'obligació de prestació de servei aplicable:

a) Per a tots els models

- 2.000 hores de treball per any natural. Obligació de prestació de servei de mitjana en l'any natural segons la taula de l'apartat 30.9.11 x 2.000 hores x 1,1.
(Exemple: en obligació de servei del 80 %, resulta aplicable un límit de 1.760 hores per any natural)
- 900 «block hours» (BLH) per any natural. Obligació de prestació de servei de mitjana en l'any natural segons la taula de l'apartat 30.9.11 x 900 BLH x 1,1.
(Exemple: en obligació de servei del 80 %, resulta aplicable un límit de 792 BLH per any natural)
- 1.000 «block hours» (BLH) en 12 mesos consecutius. Obligació de prestació de servei de mitjana en l'any natural segons la taula de l'apartat 30.9.11 x 1000 BLH x 1,1.
(Exemple: en obligació de servei del 80 %, resulta aplicable un límit de 880 BLH per any natural)
- 100 «block hours» (BLH) en 28 dies. Obligació mensual de prestació de servei segons la taula de l'apartat 30.9.11 x 100 BLH x 1,1.
(Exemple: en obligació de servei del 80 %, resulta aplicable un límit de 88 BLH en 28 dies)
- 190 hores de treball en 28 dies. Obligació mensual de prestació de servei segons la taula de l'apartat 30.9.11 x 190 hores x 1,1.
(Exemple: en obligació de servei del 80 %, resulta aplicable un límit de 167 hores)

b) Per a tots els models excepte el model «Bloc de 10»

110 hores de treball en 14 dies. Obligació mensual de prestació de servei segons la taula de l'apartat 30.9.11 x 110 hores x 1,1.

(Exemple: en obligació de servei del 80 %, resulta aplicable un límit de 97 hores)

30.7.13. Aclariment en cas de discrepàncies

Si sorgeixen discrepàncies durant l'assignació de l'ocupació a temps parcial, un comitè paritari format equitativament per membres de l'òrgan que representi legalment la persona treballadora i la Direcció es reunirà i adoptarà una decisió final en un termini de 14 dies a partir del



moment en què s'hagi convocat.

30.8.Training staff o personal formador

Les persones assignades han d'exercir una de les funcions o activitats enumerades.

Com a regla general, Eurowings té per objectiu proporcionar tota la formació de vol dins l'AOC amb formadors ocupats per Eurowings Europe Ltd. Si, per raons excepcionals, Eurowings Europe Ltd. ha d'utilitzar el servei de personal d'entrenament de vol extern, Eurowings Europe Ltd. es compromet a oferir llocs equivalents per al personal d'Eurowings Europe Ltd. Per reemplaçar personal extern per intern, s'ha d'oferir com més aviat millor el mateix nombre de llocs per al personal d'Eurowings Europe Ltd.

No es consideren personal extern als efectes del paràgraf anterior els antics empleats d'Eurowings Europe Ltd. que hagin hagut d'abandonar l'empresa, per exemple, per raons mèdiques o de llicència/jubilació, i que hagin pogut ser contractats com a formadors. La condició prèvia per a la percepció del complement mensual que preveu l'apartat 30.8.2 és l'existència d'un contracte (adicional) amb Eurowings Europe relatiu a una o algunes de les funcions addicionals consignades en l'apartat 30.8.2 esmentat.

30.8.1.Retribució general

30.8.1.1.Temps de servei rellevant per al pagament

Les activitats de formació o verificació s'abonaran d'acord amb el que disposa l'article 24.6 d'aquest Conveni col·lectiu com a temps rellevant per al pagament. Es computen el nombre d'hores incloses en el duty roster.

Als formadors de CRM se'ls assignarà un dia d'oficina addicional, preferiblement al començament d'una nova temporada recurrent (normalment una vegada per any natural), que es retribueix com 8 hores de temps de servei addicional (ADT) i s'anota en el roster com DT.

30.8.1.2.Compensacions mensuals

S'abonen les compensacions fixes següents per funcions i activitats especials, a més del salari base. Quan es desenvolupin diverses funcions o activitats, només s'abonarà una compensació, que serà la que correspongui a les funcions o activitats per a les quals es preveu a la taula següent la compensació bruta de més import, inclosos els dies de servei indicats.

a) Comandant/Categoria A segons Conveni col·lectiu

Funció / Activitat	Import mensual brut en euros	Tasques de simulador incloses
Examinador d'habilitació de tipus	680	1
Instructor d'habilitació de tipus	630	
Instructor de vol sintètic *	450	1

* Amb caràcter general, la funció d'instructor de vol sintètic (SFI) correspon a copilot, mentre que les funcions d'examinador d'habilitació de tipus (TRI) / instructor d'habilitació de tipus (TRE) corresponen a comandant. Hi pot haver excepcions (p. ex., pèrdua d'aptitud mèdica per dur a terme tasques d'aviació), però les han d'acordar la Secció Sindical de SEPLA i Eurowings.

b) Copilot/Categoria B segons Conveni col·lectiu

Funció / Activitat	Import mensual brut en euros	Tasques de simulador incloses
Instructor de vol sintètic	340	1

30.8.2.Compensacions relacionades amb un esdeveniment

Els dies de servei inclosos en la taula de l'apartat 30.8.1.2 representen un límit mensual. Amb la compensació mensual que preveu l'apartat 30.8.1.2 esmentat, queden retribuïdes les compensacions relacionades amb un esdeveniment fins a assolir aquest límit mensual. No hi ha transferència mensual de dies de servei no programats inclosos.

Una vegada assolit aquest límit mensual, s'abonen les següents compensacions relacionades amb un esdeveniment, de manera addicional a la remuneració del temps de servei rellevant per al pagament que preveu el Conveni col·lectiu, i per dia de servei realitzat:

a) Comandant/Categoria A segons Conveni col·lectiu





Funció/Activitat	Import brut en euros per cada dia de servei
Servei de simulador TRI/TRE (FFS, APT)	350
Servei de simulador SFI (FFS, APT)*	300
Formació en terra (SEP, CRM, etc.)	350
LIFUS, Linecheck o combinat	
1 trajecte	90
2 trajectes	180
3 trajectes	220
4 trajectes o més	260

* Amb caràcter general, la funció d'instructor de vol sintètic (SFI) correspon a copilot, mentre que les funcions d'examinador d'habilitació de tipus (TRI) / instructor d'habilitació de tipus (TRE) corresponen a comandant. Hi pot haver excepcions (p. ex., pèrdua d'aptitud mèdica per dur a terme tasques d'aviació), però les han d'acordar la Secció Sindical de SEPLA i Eurowings.

b) Copilots/Categoria B segons conveni col·lectiu

Funció/Activitat	Import brut en euros per cada dia de servei
Servei de simulador (FFS, APT)	240
Qualsevol altra activitat de <i>trainer</i> /instructor/selecció	210

30.8.3. Tasques possibles per grup funcional

La taula següent només constitueix una descripció general de les tasques de formació que es podrien programar a quin grup funcional (sempre que es compleixin les qualificacions necessàries) i, per tant, donar lloc al pagament de les quantitats que preveu l'apartat 30.7.4.

	Funció	SIM	LIFUS	GND TNG	FAM A	Line-Check	OPC LPC	AC Visit	MEET	Selecció
Comandant	TRE	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Comandant	TRI	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Comandant	LTC / LCC	NO	SÍ	NO	NO	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Comandant *	SFI	SÍ	NO	SÍ	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Copilot	SFI	SÍ	NO	SÍ	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Copilot	SFE	SÍ	NO	SÍ	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Copilot	TKI	NO	NO	SÍ	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Comandant / Copilot	CRM	NO	NO	SÍ	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Comandant / Copilot	Pilot no trainer	NO	NO	SÍ (diferents de les que preveu el Manual d'operacions OM-D)	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ

* Amb caràcter general, la funció d'instructor de vol sintètic (SFI) correspon a copilot, mentre que les funcions d'examinador d'habilitació de tipus (TRI) / instructor d'habilitació de tipus (TRE) corresponen a comandant. Hi pot haver excepcions (p. ex., pèrdua d'aptitud mèdica per dur a terme tasques d'aviació), però les han d'acordar la Secció Sindical de SEPLA i Eurowings.

30.8.4. Taula de pagaments (tots els valors en euros)

	Funció	SIM	LIFUS	GND TNG	FAM A	Line-Check	OPC LPC	AC Visit	MEET	Selecció
Comandant	TRE	350	90/ 180/ 220/ 260	350	90 180 220 38 – 260	90/ 180/ 220/ 260	350	350	ADT segons apt. 24.6.3	350
Comandant	TRI	350	90/ 180/ 220/ 260	350	90/ 180/ 220/ 260	90/ 180/ 220/ 260	X	350	ADT segons apt. 24.6.3	350



Comandant	LTC / LCC	X	90/ 180/ 220/ 260	350	X	90/ 180/ 220/ 260	X	350	ADT segons apt. 24.6.3	350
Comandant *	SFI	300	X	350	X	X	X	350	ADT segons apt. 24.6.3	350
Copilot	SFI	240	X	210	X	X	X	210	ADT segons apt. 24.6.3	210
Copilot	SFE	240	X	210	X	X	240	210	ADT segons apt. 24.6.3	210
Copilot	TKI	X	X	210	X	X	X	210	ADT segons apt. 24.6.3	210
Comandant / Copilot	CRM	X	X	350/ 210	X	X	X	350/ 210	ADT segons apt. 24.6.3	350 / 210
Comandant / Copilot	Pilot no instructor	X	X	350/ 210	X	X	X	350 / 210	ADT segons apt. 24.6.3	350 / 210

* Amb caràcter general, la funció d'instructor de vol sintètic (SFI) correspon a copilot, mentre que les funcions d'examinador d'habilitació de tipus (TRI) / instructor d'habilitació de tipus (TRE) corresponen a comandant. Hi pot haver excepcions (p. ex., pèrdua d'aptitud mèdica per dur a terme tasques d'aviació), però les han d'acordar la Secció Sindical de SEPLA i Eurowings.

30.8.5.Canvi del duty roster

A causa de la naturalesa especial de les funcions d'un formador, l'empresa pot canviar el duty roster d'un formador, però només respecte a les activitats de formació en simulador i obligacions corresponents (per exemple, fer una formació), sense aplicar la regulació que conté l'article 18 d'aquest Conveni col·lectiu, però complint les obligacions legals que recull el Reglament (UE) núm. 965/2012 de la Comissió sobre operacions aèries i les decisions de l'EASA relacionades (AMC, GM i CS-FTL.1), denominades normativa EASA OPS, en la versió vigent.

30.8.6.Temps parcial

Les compensacions que regula aquest apartat 30.8 del Conveni col·lectiu i els dies de servei inclosos no es prorratejaran en el cas d'ocupació a temps parcial.

30.8.7.Integritat d'aquest apartat

Si una funció de formació no figura en aquest apartat, l'empresa pot oferir una compensació per aquesta funció respectant la lògica d'aquest apartat. La compensació bruta mensual en euros (si escau), la compensació bruta diària en euros (si escau), els dies de servei inclosos i la descripció de l'activitat del formador s'han de signar en un annex al contracte de treball de manera semiindividual, la qual cosa significa que, per a activitats de formació similars, s'ha d'oferir les mateixes condicions a tot el training staff de la mateixa categoria dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu (comandants, copilots).

A part d'això, tot el que disposa aquest paràgraf s'aplica al personal esmentat.

Eurowings Europe Ltd.

Jasmin Bumanowski

Tim Kowalski

Secció Sindical de SEPLA d'Eurowings Europe Ltd.

Thorge Hansen

Thomas Wojkowski

Stefan Kater