

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

16078 *Resolución de 13 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de la empresa Norwegian Air Resources Spain, SL (código de convenio núm. 90102842012017), que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 2026, de una parte, por los representantes designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de USO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y ha sido definitivamente subsanado mediante Acta de 29 de junio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 13 de julio de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**III CONVENIO COLECTIVO DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE
NORWEGIAN AIR RESOURCES SPAIN, SL**

En Barcelona, a 18 de mayo de 2026.

PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, integradas, por una parte, por la representación de la entidad Norwegian Air Resources Spain, SL y, por la otra, el Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros, la representación elegida por los mismos al amparo de lo prevenido en el artículo 87.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la sección sindical Unión Sindical Obrera (USO), reconociéndose ambas partes recíprocamente legitimidad para negociar el presente convenio colectivo, acuerdan:

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y DEFINICIONES

El presente Glosario engloba las definiciones y términos que facilitan la comprensión y aplicación del presente convenio colectivo. Cuando a lo largo del texto del convenio se

establezcan referencias a los conceptos que se exponen a continuación, los mismos se indicaran con su letra inicial en mayúscula. Los términos serían los siguientes:

a) AOC se refiere al Certificado de Operador Aéreo emitido por la Autoridad de Aviación del Estado de un Operador Aéreo para usar una aeronave para el transporte comercial aéreo. Ello requiere que el Operador disponga de personal, activos y sistemas que aseguren la seguridad de las personas trabajadoras y pasajeros.

b) Base se refiere a cualquier base en el Estado Base, lugar desde el cual un/a TCP empieza y termina, normalmente, un periodo de servicios o una serie de periodos de servicios.

c) CAA se refiere a las Autoridades de la Aviación Civil en la jurisdicción del titular de un AOC.

d) Convenio Colectivo de aplicación se refiere a este convenio, sus anexos y todas las modificaciones, variaciones, sustituciones y anotaciones del mismo.

e) Compañía se refiere a Norwegian Air Resources Spain SL.

f) Normativa sobre Limitaciones del Tiempo de Vuelo (FTL) se refiere al Reglamento (UE) núm. 83/2014 de la Comisión de 29 de enero de 2014. Que modifica el Reglamento (UE) núm. 965/2012 de la Comisión, por el que se establecen requisitos técnicos y procedimientos administrativos en relación con las operaciones aéreas.

g) Grupo Norwegian se refiere a Norwegian Air Shuttle ASA, una Empresa que cotiza en la Bolsa de Oslo, y las personas jurídicas en las que NAS tenga o controle mediante acuerdo más de la mitad de las acciones a las que les corresponda derecho de voto.

h) Tripulante de Cabina de Pasajeros (TCP) se refiere a miembros de la tripulación que poseen los certificados y permisos que les habilitan para desarrollar las obligaciones auxiliares relacionadas con la actividad de una aeronave. En relación con la seguridad, la atención y el bienestar de los pasajeros, cuya misión es la de prestar servicios y asistir a las personas a bordo.

i) Titular de un AOC del Grupo Norwegian se refiere a la Compañía titular de un AOC perteneciente al Grupo Norwegian.

j) OM se refiere a los Manuales de Operaciones del titular de un AOC e incluye todos los manuales aplicables al transporte aéreo por aeronave aprobados conforme a los términos y condiciones del AOC.

k) Operador se refiere a un titular de un AOC del Grupo Norwegian al que la Compañía proporciona servicios de administración de tripulación directa o indirectamente.

l) Operador Wet se refiere a un titular de un AOC con el que un AOC del Grupo Norwegian haya suscrito un acuerdo de wet lease.

m) Operador Damp se refiere a un titular de un AOC con el que un AOC del Grupo Norwegian haya suscrito un acuerdo de wet lease, incluyendo toda o parte de la tripulación de cabina de la Compañía.

n) Damp lease se refiere a un acuerdo en el que un Operador distinto al Grupo Norwegian proporciona el avión, la tripulación de vuelo y el mantenimiento, pero la Compañía proporciona lo/as TCP que serán cedidos a dicho Operador.

o) Wet lease se refiere a un acuerdo en el que un Operador distinto al Grupo Norwegian proporciona el avión, la tripulación completa, el mantenimiento y el seguro al Grupo Norwegian para que opere bajo su AOC.

Cuando el contexto de este convenio así lo requiera, los términos insertados en singular deberán incluir también el plural y viceversa.

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes concertantes.*

Son partes concertantes del presente convenio colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la empresa Norwegian Air Resources Spain, SL (en adelante NAR ES o la Empresa) la representación legal de la misma; y por la otra parte, la sección sindical USO. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio es un convenio franja de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y afecta a las personas trabajadoras contratadas para realizar las funciones de tripulantes de cabina de pasajeros (en adelante, TCP) por la Empresa.

El ámbito de aplicación funcional del convenio serán las actividades vinculadas al transporte aéreo de pasajeros realizadas por la Empresa.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente convenio abarca a todas las bases y lugares de trabajo que NAR ES tenga establecidos o establezca en el territorio español (en adelante, Estado Base).

Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente convenio tendrá una vigencia inicial de 4 años desde el 7 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029 excepto para aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan vigencias distintas.

Será prorrogable tácitamente por períodos de un año a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si no mediara denuncia de cualquiera de las partes otorgantes del convenio colectivo, mediante comunicación escrita dirigida a la otra y a la Autoridad Laboral con dos meses de antelación a la fecha prevista para la expiración del mismo.

Una vez denunciado el convenio y hasta tanto en cuanto se pacte uno nuevo, continuará la vigencia normativa del mismo.

El presente convenio sustituye y reemplaza al convenio anterior, siendo que, tras la firma y entrada en vigor del presente convenio, se considerará sin efecto.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Sentencia judicial firme, las partes, mediante la Comisión Negociadora, dispondrán de un plazo de treinta días naturales para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si finalizado dicho plazo, no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán someter la cuestión a un arbitraje.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Cuanto mejor se establezcan en este convenio producirán la compensación en su conjunto y cómputo global de aquellas que con carácter voluntario o pactado hubiese otorgado ya NAR ES.

Análogamente servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

A efectos del presente convenio, se creará una comisión mixta compuesta por un máximo de tres miembros de la Empresa y un máximo de tres miembros por parte de la representación social firmante del convenio en proporción a su representatividad en la mesa negociadora, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto. Cuando la reunión sea convocada por la representación social de las personas trabajadoras su asistencia a las mismas correrá contra su crédito sindical, mientras que si es convocada por la Empresa, el crédito necesario para la asistencia será a cuenta de esta, adicionándose a su crédito sindical. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo día en que se suscribe el acta de acuerdo del presente convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de la Empresa.

A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes, siempre que se avise con cuarenta y ocho horas de antelación a la otra parte. Los asesores tendrán voz, pero no voto.

La comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente convenio pudiéndose celebrar reuniones ordinarias semestrales fijándose la fecha de la siguiente reunión en la anterior, así como reunirse de forma extraordinaria cuando la misma sea convocada por cualquiera de las partes y previa notificación del orden del día a tratar.

En este caso, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes. Se remitirá a la Comisión Paritaria la documentación relativa a las cuestiones que se traten en la reunión con una antelación de 5 días naturales. En el orden del día se recogerán los puntos a tratar que hayan presentado cualquiera de las partes.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán las siguientes:

- Interpretar el convenio en el ámbito que le corresponde y con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes de un conflicto colectivo.
- Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- Todas aquellas establecidas en el presente convenio.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las partes, siendo requisito imprescindible para su validez la asistencia de, al menos, tres miembros de cada una de las partes, contando cada una con el mismo número de votos.

La comisión elaborará y aprobará un reglamento de funcionamiento, donde, además de las cuestiones contenidas en este artículo, se regulan cuantos aspectos considere necesarios para el óptimo funcionamiento de la misma.

Tras la celebración de la reunión de la Comisión Paritaria, se levantará un acta que refleje el acuerdo o desacuerdo con respecto a las cuestiones que allí se aborden. En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto colectivo, las partes convienen someterse a un procedimiento de mediación ante el órgano de mediación y arbitraje que corresponda.

CAPÍTULO 2

Principios informadoresArtículo 8. *Dedicación y títulos.*

Lo/as TCP se obligan a dedicar toda su actividad profesional aeronáutica a la compañía durante la vigencia de sus contratos y, en el caso de fijos discontinuos, durante su periodo de actividad para la Compañía; así como a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de los servicios que les correspondan por su contrato individual o colectivo de trabajo, realizando todas las pruebas y cursos que se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen. Para el normal desarrollo de la actividad y la correcta comunicación entre lo/as TCP y la empresa, o lo/as TCP y el Operador, la Empresa proveerá a lo/as TCP de una dirección de correo electrónico en la que podrán recibir información relevante sobre su prestación de servicios.

Del mismo modo lo/as TCP proporcionarán un número de teléfono móvil a la Empresa o, en su caso, la Empresa proporcionará un terminal y número de teléfono móvil que deberá estar operativo mientras el tripulante esté dentro del periodo de actividad laboral y siempre actualizado, en el que puedan recibir llamadas y mensajes de la Empresa o el Operador.

Lo/as TCP que tengan un contrato a tiempo completo, ya sea indefinido o temporal, podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia, siempre que lo pongan en conocimiento de la Compañía con la debida antelación y no perjudique su actividad en la misma. En ningún caso, debido a las limitaciones de vuelo y descansos establecidos legalmente, podrán dedicarse a actividades aeronáuticas ajenas a las de la empresa.

Lo/as TCP que tengan un contrato a tiempo parcial, ya sea indefinido o temporal, con jornada acumulada podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia, en aquellos periodos en los que no presten sus servicios efectivos para la Compañía. En este sentido, cuando presten servicios de vuelo para otro operador aéreo en los periodos en que no presten servicios para la Empresa, se deberán respetar en todo caso las limitaciones de horas de vuelo y actividad para que no se limite su programación en la Empresa. En aquellos periodos en los que lo/as TCP que tengan un contrato a tiempo parcial estén ejecutando su periodo de prestación de servicios como TCP para la empresa, podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia, siempre y cuando pongan en conocimiento de la Empresa dicha circunstancia con la debida antelación y no perjudique su actividad en la misma. En este último supuesto, y debido a las limitaciones de vuelo y descansos establecidos legalmente, no podrán dedicarse a actividades aeronáuticas ajenas a las de la empresa.

Lo/as TCP, para el desarrollo de su actividad, deberán estar al día de todas sus obligaciones formales y documentales, tales como licencias, formación, permisos, visados, pasaporte, así como cualquier otra documentación exigida por la Compañía o las Autoridades pertinentes y necesaria para el desempeño de su trabajo.

Además, lo/as TCP cooperarán con la Compañía para mantener su nivel de capacitación, acudiendo a los entrenamientos a los que se le convoquen, así como para mantener las condiciones físicas y psicológicas necesarias para el desempeño de su actividad.

La Compañía reembolsará a lo/as TCP el coste de la renovación del pasaporte, las peticiones de visa, Certificado Médico correspondiente «CMA» o equivalente que le suceda según las normas de aviación civil en vigor y certificados de vacunación si es necesario. Al comienzo de la relación laboral, lo/as TCP deberán tener un pasaporte válido para, al menos, un año.

La empresa programará a lo/as TCPs los cursos y prácticas que en opinión de la Compañía o del operador resulten necesarios para el desarrollo de su actividad profesional en la Compañía.

Los trámites para la renovación de la documentación necesaria para el desarrollo de las funciones como TCP, por ejemplo, pasaportes, visados, certificados médicos, etc. se realizarán en día libre. De manera extraordinaria, el Operador programará un día de permiso retribuido para la realización de dichos trámites.

Lo/as TCP se obligan a exhibir dicha documentación a la autoridad y a la Dirección si fueran requeridos para ello.

Artículo 9. *Banalización y Supervisión de lo/as TCP 's (Wet y damp lease).*

En caso de banalización de la tripulación (Damp Lease), el/la TCP deberá reportar todas las incidencias de seguridad a través de los canales de reporte establecidos por el Operador Damp y cumplir con las instrucciones que este les dé. La Empresa, además de lo indicado, establecerá una dirección especial de email con la intención de que lo/as TCP que presten servicios para el Operador Damp puedan comunicar los asuntos relativos a recursos humanos que tengan que ver con el trabajo para el Operador Damp. En ningún caso, el citado canal podrá interpretarse como el canal de reporte que se determina con arreglo a la norma EU 376/2014.

Cuando un/a TCP actúe como «Representante a Bordo de la Compañía» en una aeronave en régimen de Wet Lease, el/la TCP deberá, a requerimiento de la compañía, actuar como tripulación en servicio a bordo de la aeronave operada en wet lease y realizará tareas de vigilancia, anuncios y control del dinero efectivo relativo a los servicios que se realicen a bordo, etc. El/la TCP que actúe como «Representante a Bordo de la Compañía» será, preferiblemente, un Sobrecargo.

Toda vez que un/a tripulante de la Empresa sea requerido/a para operar un vuelo para una compañía en régimen de Damp o Wet Lease, deberá estar debidamente programado para esa actividad. Finalizado el periodo o periodos de servicio, la Compañía proveerá al/a la TCP un vuelo con plaza reservada para su retorno a base.

Artículo 10. *Normativa en vigor y códigos internos.*

De cara al desarrollo de la actividad de la Empresa, y de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad, buena fe, lealtad, responsabilidad, confidencialidad, calidad y economía necesarios, el/la TCP se compromete a cumplir con las normas, reglas complementarias y códigos internos existentes elaborados por la Empresa o el Operador y los Manuales de Operaciones (OM), siempre y cuando no contravenga lo dispuesto en el convenio colectivo.

Toda comunicación oficial de la empresa se realizará mayoritariamente a través de las plataformas CrewNet, DocuNet, VistAir, Loop y Zendesk (o similares).

Es decir, las normas citadas no alterarán las condiciones expresamente acordadas en el presente convenio en perjuicio de lo/as TCP, salvo que dicha alteración traiga causa de cambios de normativa que resulte de obligada aplicación o de cambios en los manuales de operaciones del Operador.

Las citadas normas estarán disponibles en las plataformas digitales corporativas a las que lo/as TCP tienen acceso.

En consecuencia, la Persona Trabajadora se compromete a mantenerse actualizada y a conocer el contenido de las normas y manuales puestos a su disposición.

CAPÍTULO 3

Definiciones, escalafón, ingreso y promoción

Artículo 11. *Definiciones.*

Diferentes tipos de categorías y puestos profesionales:

Con el fin de desarrollar las definiciones legalmente establecidas y salvar problemas de interpretación que pudieran suscitarse en el ámbito laboral se desarrollan en el

siguiente artículo las definiciones de los distintos tripulantes y la función que desempeñan a bordo, de conformidad con los OM, cuya modificación afectará al contenido del presente convenio:

11.1 Tripulación:

Pilotos y Tripulantes de Cabina de Pasajeros nombrado/as expresamente por la Dirección para la realización de un servicio de vuelo.

11.1.1 Tripulante de cabina de pasajeros (TCP).

Miembros de la tripulación que poseen los certificados y permisos que les habilitan para desarrollar las obligaciones auxiliares relacionadas con la actividad de una aeronave en relación con la seguridad (entendiendo por seguridad la terminología técnica utilizada en aviación civil «seguridad y vigilancia»), la atención y el bienestar de los pasajeros, cuya misión es la de prestar servicios y asistir a las personas a bordo, proporcionándoles los suministros y servicios solicitados en todo momento y garantizando la comodidad de los pasajeros. Lo/as TCP encuadrados en esta categoría tienen como misión atender y auxiliar a las personas a bordo, facilitando las provisiones y servicios necesarios y procurando en todo momento el mayor confort del pasajero. Deberán realizar, asimismo, todos los servicios previos y posteriores al vuelo en que tomen parte incluidos, sin ánimo de exhaustividad:

- i. Lo/as TCP han de ser conscientes de que su principal función es la seguridad, y que las labores de servicios son secundarias.
- ii. Actuar como representantes a bordo de la Compañía en los términos que se establece en el presente convenio.
- iii. Mantener siempre una apariencia limpia, cumpliendo con las normas de uniforme. Además, han de tener en consideración que el comportamiento y la actitud que muestren de cara al público tendrá una gran influencia sobre la opinión de nuestra Compañía.
- iv. En caso de emergencia, estar siempre preparados para hacer todo lo posible para salvar a los pasajeros.
- v. Reportar aquellos sucesos que tengan o pudieran tener impacto en la seguridad de la aeronave, personas o propiedades a bordo y todos los incidentes, de manera inmediata.
- vi. Reportar deficiencias y equipo inservible detectado al SCCM, quien lo reportará al comandante.
- vii. Realizar todas aquellas tareas que sean necesarias para garantizar el correcto desarrollo de los vuelos.
- viii. Realizar el «security search» o «security check» de acuerdo con la legislación vigente y los destinos que se operen y cuando la Compañía lo requiera, quien, a su vez, seguirá las indicaciones del Operador.
- ix. Tomar parte de los cursos que se organicen, así como realizar los servicios en tierra que le sean asignados.
- x. Estar familiarizados con los formularios de aduanas e inmigración de los distintos países de cara a ayudar a los pasajeros a completarlos si los necesitaran, así como asistir a los pasajeros a ello.
- xi. Realizar las ventas a bordo de la aeronave, cobrar las ventas y, si fuera el caso, recomtar el dinero en efectivo.
- xii. Ser responsable del catering (comprobar el sello en el trolley y si los contenedores necesarios están a bordo).
- xiii. En los vuelos chárter, contar la comida y llevar a cabo el «sales prepack».
- xiv. Cruzar los cinturones, cuando el vuelo requiera tal servicio.
- xv. Recoger y ordenar la aeronave, cuando el vuelo requiera tal servicio.
- xvi. Rellenar los productos del aseo, así como vaciar la basura.

xvii. Participar de forma voluntaria en actos publicitarios o promocionales que la dirección de la Empresa determine.

xviii. Cualquier otra tarea establecida en los manuales de operaciones del Operador.

11.1.2 Sobrecargo (SCCM).

Miembro de la tripulación cuya misión es la de prestar servicios y asistir a las personas a bordo, proporcionándoles los suministros y servicios solicitados en todo momento y asegurar la comodidad de los pasajeros. También deben llevar a cabo todos los servicios anteriores y posteriores al vuelo y participar en todas las tareas, entre otras, incluyendo las del párrafo anterior, la custodia del dinero si fuera el caso, la coordinación de los procedimientos en la cabina bajo circunstancias normales y de emergencia, asistir al Comandante para garantizar una segura y eficiente ejecución del vuelo, y la comunicación con la tripulación de vuelo. Además de las funciones indicadas en el apartado 11.1.1, también deberán llevar a cabo los servicios anteriores y posteriores en el que participan (entendiendo por tales, el briefing y debriefing) al vuelo establecidos en los Manuales de Operaciones (OM), que incluirán, entre otras, las siguientes funciones:

i. Realizar todas las tareas necesarias para asegurar el correcto desarrollo del vuelo: realizar las funciones de coordinación y supervisión de los trabajos asignados a las personas trabajadoras que conforman la tripulación de cabina y supervisión de vuelos en los supuestos establecidos en el presente convenio, siendo además el enlace entre ésta y la tripulación técnica de la aeronave.

ii. Ser responsables de coordinar y vigilar los procesos en la cabina, tanto regulares como de emergencia, y asistir al comandante para asegurar la finalización del vuelo de manera segura y eficiente.

iii. Supervisar que los tripulantes actúen con profesionalidad.

iv. Ser responsables de la comunicación con los pilotos.

v. Informar al comandante tan pronto como sea posible de las posibles incidencias técnicas.

vi. Supervisar que los procesos de seguridad se siguen de manera adecuada.

vii. Completar y procesar todos los documentos e informes requeridos.

viii. Asegurarse de que los pasajeros son informados de la ubicación y uso de los equipos de emergencia a bordo e instruir a los pasajeros de manera adecuada, en caso de que exista una emergencia.

ix. Asegurarse de que el nivel del servicio se mantiene, así como del suministro adecuado de productos y artículos a bordo.

x. Si fuera necesario, custodiar el efectivo.

xi. Cualesquiera otras incluidas en el Manual del Operador.

Para ejercer esta categoría será necesario que, además de cumplir con los requisitos exigidos por la normativa vigente en aviación, se superen los cursos, pruebas o evaluaciones correspondientes.

11.1.3 Posiciones de confianza.

Son posiciones de confianza aquellas indicadas en el presente artículo, así como las que se puedan crear con posterioridad y se califiquen como tales. Las posiciones de confianza, con independencia del contenido de sus funciones tendrán en común entre sí su sistema de nombramiento y cese.

El nombramiento para una posición de confianza será realizado por Norwegian mediante comunicación escrita. El cese en la posición, que implicará que el/la TCP

vuelva a ocupar su anterior puesto de TCP Senior, podrá derivarse de las siguientes causas:

1. Por decisión discrecional de la empresa, basada en la pérdida de confianza o en la finalización del plazo para el que fue nombrada la persona.
2. Por necesidades operativas que requieran una reestructuración o disminución del número de posiciones de confianza existentes.
3. Por dejar de cumplir los requisitos específicos exigidos para la posición.

En los casos de cese, se comunicará el mismo por escrito de forma motivada con un preaviso de un mes y trasladando la comunicación del cese a la RLT.

Aquello/as TCP que sean nombrados para el desarrollo de un puesto de confianza, además, tendrán que realizar cuando sean programados para ello las funciones que les correspondan en función de la posición con la que sean programados a bordo (SCCM o CCM). Las condiciones específicas aplicables a cada posición de confianza, entre las que se encuentran las funciones, retribución específica, horas de oficina, etc. se regirán por lo dispuesto en los respectivos anexos al contrato de trabajo.

Los puestos de confianza son:

- a) Jefe de Base de TCP (Base Cabin Supervisor-BCS).
- b) Compliance and Performance Supervisor (CPS).
- c) Instructor en Tierra (Ground Instructor o GIC).

Artículo 12. *Procedimiento de ingreso de Tripulantes de Cabina de Pasajeros.*

1. Principios generales.

El ingreso de nuevos Tripulantes de Cabina de Pasajeros (en adelante, «TCP») en la Compañía se regirá por los principios de publicidad, transparencia, igualdad de trato, no discriminación y evaluación objetiva de los candidatos conforme a los requisitos de idoneidad, capacitación, aptitud psicofísica y competencias exigidos para el puesto, así como por el estricto cumplimiento de la normativa aeronáutica aplicable, en particular el Reglamento (UE) 2018/1139, el Reglamento (UE) n.º 1178/2011 (Parte-CC y Parte-MED) y el Reglamento (UE) n.º 965/2012 (Air OPS) y sus disposiciones de desarrollo.

Todas las personas candidatas, con independencia de su origen o vía de acceso al proceso, deberán someterse íntegramente al procedimiento establecido en el presente artículo y acreditar el cumplimiento de los requisitos del puesto, sin que la pertenencia a la Bolsa de Empleo regulada en el apartado 5 exima de tal sometimiento.

La contratación del tripulante deberá realizarse de acuerdo con la normativa en vigor.

2. Publicidad de vacantes.

Cuando la Compañía identifique una necesidad de cobertura de puestos de TCP mediante contratación externa, la convocatoria será publicada con carácter previo en el portal de empleo corporativo accesible a través de la página web de la Compañía, así como, cuando resulte oportuno, en otros canales de difusión complementarios. La Compañía dará traslado a la RLT de la apertura de las convocatorias que se realicen.

La convocatoria permanecerá publicada durante un plazo mínimo de diez (10) días naturales e incluirá, como mínimo:

- a) Categoría convocada y base o bases de asignación inicial.
- b) Requisitos mínimos legales, técnicos y profesionales, incluidos los específicos regulados en el apartado 3.
- c) Tipo de contrato, jornada y régimen de prestación de servicios (fijo, fijo-discontinuo o temporal en los supuestos legalmente previstos).
- d) Plazo y forma de presentación de candidaturas.

La Compañía informará semestralmente a la RLT de las convocatorias publicadas, número de candidaturas recibidas e incorporaciones efectivamente producidas, sin

perjuicio de las obligaciones adicionales de información previstas legal o convencionalmente.

3. Requisitos específicos para el ingreso como TCP.

Para el ingreso como TCP, las personas candidatas deberán acreditar, además de los requisitos generales del proceso, los siguientes requisitos específicos, cuya concurrencia deberá mantenerse durante toda la vigencia de la relación laboral:

- a) Edad mínima y capacidad: ser mayor de 20 años y tener plena capacidad para obligarse.
- b) Documentación de identidad válida en vigor para trabajar en España (NIE en vigor y número de afiliación a la seguridad social, entre otros).
- c) Certificado de Tripulante de Cabina de Pasajeros (CC) – Cabin Crew Attestation - en vigor, expedido conforme a la Parte-CC del Reglamento (UE) n.º 1178/2011 y reconocido por AESA o autoridad competente equivalente del EEE.
- d) Certificado médico aeronáutico en vigor para TCP, de conformidad con la Parte-MED del Reglamento (UE) n.º 1178/2011, expedido por AME o AeMC autorizado. Deberá actualizarse al menos 7 días antes de su vencimiento.
- e) Formación y entrenamientos obligatorios previstos en la Parte-ORO (Subparte CC) y Parte-CAT del Reglamento (UE) n.º 965/2012, incluidos los relativos a seguridad, mercancías peligrosas, primeros auxilios, CRM y, en su caso, equipos específicos de flota.
- f) Nivel mínimo de idiomas: dominio fluido del inglés. En caso necesario, este nivel de dominio del inglés será acreditado mediante prueba interna consistente en una entrevista personal, y si fuera necesario un test de inglés.
- g) Ausencia de antecedentes incompatibles con las obligaciones de seguridad aérea (background check) en los términos exigidos por la normativa de seguridad aplicable y por el programa de seguridad de la Compañía aprobado por la autoridad competente.
- h) Documentación de viaje: pasaporte en vigor con validez suficiente y, en su caso, visados y permisos necesarios para operar en los destinos de la red de la Compañía, así como disponibilidad para la obtención de los mismos. El pasaporte debe actualizarse 6 meses antes de su fecha de vencimiento.
- i) Superación de las pruebas internas de selección, incluyendo un test de alcohol y drogas, pruebas de natación, entrevista personal, pruebas psicotécnicas.

En concreto, para la prestación de servicios como TCP, las personas candidatas deberán sujetarse a los requisitos de incorporación contenidos en los procedimientos «430028A – Regreso de una ausencia – Miembro de la Tripulación de Cabina Senior» y «430028B – Licencia de ausencia – Miembro de la Tripulación de Cabina».

4. Proceso de selección.

4.1 La selección de lo/as TCP seguirá el proceso de selección existente en la Compañía para los Tripulantes de Cabina. Este proceso podrá incluir entrevistas en vídeo, entrevistas personales, dinámicas de grupo.

4.2 Los criterios de evaluación serán objetivos, estarán definidos con carácter previo al inicio del proceso y se aplicarán de forma homogénea a todas las candidaturas.

4.3 El tratamiento de los datos personales de las personas candidatas, incluidos los datos de salud derivados del reconocimiento médico aeronáutico y los datos obtenidos en el background check, se realizará conforme al Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018 y la normativa sectorial aplicable, con las finalidades, bases de legitimación y plazos de conservación que se informen en la política de privacidad del portal y en los avisos específicos de cada fase.

5. Derecho de reincorporación preferente: Bolsa de Empleo del Despido Colectivo de 2021.

5.1 Ámbito subjetivo y contenido del derecho. Las personas TCP que, habiendo visto extinguido su contrato en el marco del despido colectivo formalizado por la Compañía en el año 2021, se inscribieron en la Bolsa de Empleo de conformidad con los requisitos establecidos en el correspondiente acuerdo de 11 de junio de 2021 por el que se puso fin al período de consultas del despido colectivo y mantengan su inscripción activa conforme a los términos de dicho acuerdo, ostentarán un derecho de reincorporación preferente en los procesos de ingreso de TCP que convoque la Compañía.

5.2 Ejercicio del derecho a iniciativa del/de la TCP. El derecho de reincorporación preferente se ejercerá de forma proactiva por la propia persona interesada. A tal efecto, corresponde al/a la TCP integrante de la Bolsa:

- a) Consultar regularmente las convocatorias publicadas en el portal de empleo corporativo conforme al apartado 2 (<https://careers.norwegian.com/>).
- b) Postular su candidatura dentro del plazo establecido en la convocatoria, a través del mismo portal y cumplimentando el formulario habilitado.
- c) Indicar expresamente en su postulación su condición de integrante de la Bolsa de Empleo del despido colectivo de 2021, a efectos de que la Compañía reconozca la preferencia prevista en el presente apartado.
- d) Acreditar documentalmente, junto con su candidatura, el cumplimiento y vigencia de los requisitos legales, técnicos y profesionales exigidos para el puesto conforme al apartado 3.

La Compañía identificará las candidaturas presentadas por TCP integrantes de la Bolsa y las tramitará de forma prioritaria, otorgándoles preferencia en los términos del apartado 5.1. En caso de existir más candidaturas presentadas por TCP integrantes de la Bolsa que vacantes ofertadas, se seguirá el orden de preferencia del escalafón publicado en la fecha del ERE de 2021.

5.3 Sometimiento al proceso y a los requisitos. La preferencia reconocida en el presente apartado no exime en ningún caso del cumplimiento íntegro del procedimiento de selección regulado en el apartado 3, ni de la acreditación y mantenimiento en vigor de los requisitos legales, técnicos y profesionales exigidos para el puesto, en particular los previstos en el apartado 3 (certificado CC, certificado médico aeronáutico, nivel de idiomas, background check y documentación de viaje).

A tal efecto, y con la finalidad de facilitar la reincorporación efectiva, la Compañía pondrá a disposición de las personas integrantes de la Bolsa los cursos de refresco y adaptación que resulten necesarios para la recuperación o actualización de certificados y habilitaciones, en los términos y con el coste que, en su caso, se determinen en el acuerdo de 2021.

5.4 Extinción del derecho. El derecho de reincorporación preferente se extinguirá por:

- a) La reincorporación efectiva de la persona a la Compañía (esto es, con su contratación el/la TCP sale de la bolsa y no vuelve en caso de posterior extinción de su contrato).
- b) La renuncia expresa de la persona interesada a seguir en la bolsa.
- c) El rechazo de una oferta de trabajo por parte del/de la TCP integrante de la Bolsa. Este rechazo debe entenderse como la no incorporación al curso una vez firmado el contrato de trabajo.

6. Período de prueba y formalización del contrato.

6.1 La persona candidata seleccionada formalizará su contrato conforme a la modalidad contractual que corresponda, quedando condicionada el alta efectiva a la

superación de la formación inicial obligatoria y a la acreditación definitiva de todos los requisitos legales y profesionales exigidos.

6.2 Todas las personas trabajadoras que ingresen como TCP en la compañía permanecerán en periodo de prueba durante 6 meses, siempre que así se concierte por escrito en el contrato de trabajo. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, interrumpirán el cómputo del período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes, reanudándose el período de prueba una vez finalicen dichas situaciones. Tanto la compañía como el/la TCP pueden rescindir libremente el contrato durante el período de prueba, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso por tal motivo.

7. Información y seguimiento con la RLT.

La Compañía facilitará a la RLT, con periodicidad semestral y sin perjuicio de los derechos de información reconocidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, un informe sobre:

a) Convocatorias publicadas, aquellas convocatorias que tengan previsto publicar, candidaturas recibidas e incorporaciones efectivamente producidas, desglosadas por base.

b) Estado de la Bolsa de Empleo del despido colectivo de 2021: personas inscritas, postulaciones recibidas de integrantes de la Bolsa, reincorporaciones producidas y causas de extinción del derecho que, en su caso, se hayan activado.

Artículo 13. *Promociones y ascensos.*

La promoción de lo/as TCP se regirá por el principio de igualdad. No pudiéndose ejercer por parte de la Empresa discriminación por ninguna de las causas contempladas en la ley u otras que no hayan sido específicamente contempladas en este convenio.

Las promociones y nombramientos se realizarán conforme a los procedimientos establecidos a tal efecto por la Empresa.

La promoción al puesto de TCP Senior (SCCM) se basará en una necesidad operativa identificada en la base local y se iniciará mediante la publicación formal de una vacante. Lo/as TCP deberán presentar su candidatura y participar en el proceso de promoción de conformidad con los Procedimientos de Operaciones de Vuelo establecidos. La lista inicial de personas candidatas podrá ser reducida, en caso de necesidad, en función de criterios objetivos y verificables, incluyendo, entre otros, la antigüedad y el desempeño operativo evaluado conforme a los estándares operativos.

La superación satisfactoria del SEP irá seguida del curso de formación de SCCM, la familiarización y la habilitación en línea previa al nombramiento definitivo. Las personas candidatas que superen el proceso de promoción pero no puedan ser asignadas a una plaza en el curso de formación de SCCM debido a la limitación de vacantes conservarán el resultado de apto («Pass») de acuerdo con las normas y políticas de la compañía vigentes en ese momento, siendo el máximo de 12 meses. Cualquier plaza vacante que quede disponible durante este período se asignará en función de los resultados del SEP. En caso de empate, se aplicará la antigüedad en la compañía como criterio de desempate, en favor de la persona candidata con mayor antigüedad. No podrá abrirse ningún proceso nuevo mientras haya miembros con un resultado de apto («Pass») que no hayan accedido al curso de formación de SCCM.

Artículo 14. *Ordenación del personal.*

14.1 Escalafón.

La dirección de la Empresa confeccionará un escalafón provisional ordenado conforme a los siguientes criterios:

1. Mayor a menor antigüedad, entendiéndose por antigüedad los días trabajados para Norwegian en España, con independencia del tipo de contrato y teniendo en cuenta, únicamente la última relación laboral vigente y no las relaciones laborales previas que hayan sido extinguidas.

2. En caso de coincidencia del número de días trabajados para Norwegian en España conforme a lo indicado en el apartado anterior, ocupará la posición superior en escalafón la persona que tenga anterior fecha de ingreso en NAR ES.

3. En caso de coincidencia de fecha de ingreso en NAR ES, ocupará la posición superior en el escalafón la persona con anterior fecha de nacimiento.

En el escalafón figurarán, además, los siguientes datos:

- Nombre y apellidos de la persona trabajadora.
- Número de personal (ID number).
- Categoría.
- Base.

Se publicará en los 30 días naturales siguientes a la publicación del presente convenio en el BOE y, cada año, el 31 de diciembre y, en todo caso, en aquellos supuestos en los que el presente convenio colectivo lo establezca. Los empleados tendrán un plazo de 14 días naturales para presentar reclamaciones concernientes a su posición en el escalafón. Estas reclamaciones deberán ser resueltas por la Empresa en un periodo máximo de un mes. Tras este plazo, el escalafón será considerado como definitivo.

Se descontará el tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria, licencia no retribuida y suspensión de empleo por motivos disciplinarios. El escalafón que sea publicado incluirá a todos lo/as TCP activos de la empresa.

La Empresa remitirá el escalafón a los representantes de las personas trabajadoras y publicará el escalafón en las plataformas digitales corporativas.

El escalafón se empleará para la promoción, el destacamento, cambio de base, cierre de bases independientemente del número, novaciones de contrato fijo discontinuo a fijo ordinario y en todo caso en aquellos supuestos en los que el presente convenio colectivo lo establezca.

14.2 Escalafón de SCCM.

La dirección de la Empresa confeccionará un escalafón provisional de TCP Senior ordenado conforme a los siguientes criterios:

1. Fecha de suelta como senior, de acuerdo con el AQTV.

2. En caso de coincidencia de fecha de suelta como senior, ocupará la posición superior en el escalafón de Senior, el/la TCP con mayor antigüedad, entendiéndose por antigüedad los días trabajados para Norwegian en España, con independencia del tipo de contrato y teniendo en cuenta, únicamente la última relación laboral vigente y no las relaciones laborales previas que hayan sido extinguidas.

3. En caso de coincidencia del número de días trabajados para Norwegian en España conforme a lo indicado en el apartado anterior, ocupará la posición superior en el escalafón de Senior, el/la TCP que tenga anterior fecha de ingreso en NAR ES.

4. En caso de coincidencia de fecha de ingreso en NAR ES, ocupará la posición superior en el escalafón de Senior, el/la TCP con anterior fecha de nacimiento.

En el escalafón figurarán, además, los siguientes datos:

- Nombre y apellidos de la persona trabajadora.
- Número de personal (ID number).
- Categoría.
- Base.

Se publicará en los 45 días naturales siguientes a la publicación del presente convenio en el BOE y, cada año, el 31 de diciembre y, en todo caso, en aquellos supuestos en los que el presente convenio colectivo lo establezca. Las personas trabajadoras tendrán un plazo de 14 días naturales para presentar reclamaciones concernientes a su posición en el escalafón. Estas reclamaciones deberán ser resueltas por la Empresa en un periodo máximo de un mes. Tras este plazo, el escalafón de Seniors será considerado como definitivo.

Se descontará el tiempo permanecido en excedencia voluntaria, licencia no retribuida, salvo situaciones especiales, y suspensión de empleo por motivos disciplinarios.

El escalafón publicado incluirá a todos los Seniors activos de la empresa.

Para aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas nuevamente por NAR ES, la antigüedad de senior a efectos de escalafón será la del nuevo curso.

La Empresa remitirá el escalafón a la representación legal de las personas trabajadoras y publicará el escalafón en las plataformas digitales corporativas. El escalafón se empleará en todo caso en aquellos supuestos en los que el presente convenio colectivo lo establezca.

Artículo 15. *Regulación de empleo.*

Si por causas técnicas, económicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor, NAR ES se ve obligada a proceder a la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la RLT antes de iniciar las formalidades, así como facilitarles la información completa y veraz necesaria al respecto, con una antelación mínima de siete días al inicio del periodo de consultas, en su caso.

En los supuestos objetivos de regulación de empleo contemplados en la actual legislación laboral, se respetará el siguiente orden de preferencia para permanecer en la Empresa:

– Prevalecerán lo/as TCP fijos por orden de mayor a menor número de días trabajados para Norwegian en España según el escalafón publicado en los siete días siguientes al preaviso regulado en el apartado primero del presente artículo.

En el supuesto de que se produzca un cierre de base, independientemente del número de bases, o un proceso colectivo del tipo que sea, el bidding se realizará sobre todas las plazas que disponga la compañía en España, asignándose dichas plazas por estricto orden de escalafón, de mayor a menor, tal y como se especifica en el apartado 14.1.

Todo ello sin perjuicio de que estos criterios puedan ser modificados, estableciéndose otros criterios de selección en el acuerdo que se adopte en el periodo de negociación de la medida de la que se trate.

Sin perjuicio de los compromisos vigentes que se hayan incorporado en acuerdos de reestructuración anteriores a la firma del presente convenio y que tendrán prioridad, en caso de que fuera necesario contratar nuevo personal, lo/as TCP que hayan sido afectados en los 12 meses anteriores por un despido colectivo, ostentarán un derecho de contratación preferente en la empresa. Si el/la TCP rechaza la oferta de contratación que se realice, perderá este derecho salvo que dicho rechazo esté basado, y así se justifique, en alguna de las siguientes circunstancias:

1. Encontrarse en situación de baja por maternidad o preaviso o situaciones análogas.

2. Enfermedad.
3. Cualquier otra suspensión del contrato de trabajo.

Dicha oferta se realizará según el orden inverso al que se aplicó en el momento del despido colectivo (de mayor número de días trabajados en España a menor).

Artículo 16. *Dimisión de la persona trabajadora.*

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la baja voluntaria del/de la TCP, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos 45 días naturales. En las relaciones contractuales a tiempo determinado o temporal de seis meses o de inferior duración, este preaviso se reducirá a quince días. El incumplimiento por parte del/de la TCP de la citada obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización equivalente al importe de los conceptos fijos de un día por cada día omitido. Esta indemnización podrá deducirse de la liquidación salarial a practicar en su caso. Asimismo, al finalizar por cualquier motivo la relación laboral, el/la TCP deberá hacer entrega efectiva, en un plazo máximo de 10 días laborables desde la fecha de efectos de la baja, de todas las prendas de uniformidad, UCIC y Dispositivos Electrónicos Personales (PED) que obren en su poder. El incumplimiento de esta obligación de devolución dará derecho a la empresa a deducir de la liquidación final el valor de reposición de dichos elementos. El valor de cada equipo será el que conste en el documento de valoración de equipos que la empresa publicará en Zendesk y actualizará anualmente.

CAPÍTULO 4

Permisos

Todos los supuestos recogidos en este capítulo se ajustarán a las posibles mejoras realizadas en la legislación vigente en todo momento.

Artículo 17. *Licencias retribuidas.*

La persona trabajadora, previa justificación en todos y cada uno de los siguientes supuestos, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de ella. La persona trabajadora deberá notificarlo a IOCC de inmediato, así como avisar a su superior inmediato enviando la documentación necesaria para acreditar las circunstancias que lo justifican a la mayor brevedad posible.

b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día ampliable a dos cuando se produjese en lugar distinto a la base operativa que se encuentre a una distancia mínima de cien (100) kilómetros de distancia, para asistir al funeral por familiares relacionados en el punto a) siempre y cuando dicho funeral no se produjera dentro del periodo de días que se solicitan en el apartado b).

d) Un día ampliable a dos cuando se produjese en lugar distinto a la base operativa que se encuentre a una distancia mínima de cien (100) kilómetros de distancia y el día anterior o posterior al enlace no esté programado como descanso, por matrimonio de

hijos/padres o hermanos de la persona trabajadora, siempre que se solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses y se presente justificación por escrito, debiendo coincidir este día en todo caso con el mismo día de la celebración.

e) Un día por nacimiento de nietos/as.

f) Quince días naturales por contraer matrimonio o con motivo del registro en el correspondiente Registro oficial como pareja de hecho. Este permiso se podrá disfrutar en cualquier momento dentro del tiempo comprendido entre el mes anterior al hecho causante y el mes posterior. La notificación deberá ser remitida a la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique.

g) El/La TCP tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional. El permiso comprenderá a un día completo. El/La TCP deberá comunicar su asistencia a dicho examen en las 24 horas siguientes a su recepción o conocimiento.

h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Esta notificación deberá ser remitida a la empresa con prueba suficiente con una antelación de 24 horas después de que la persona trabajadora reciba la suya. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Un día por traslado de domicilio ampliable a dos si es a consecuencia de un cambio de domicilio por cambio de base. La notificación deberá ser remitida a la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique. En caso de que el traslado de domicilio no traiga causa de un cambio de base, este permiso tendrá limitado su disfrute a un máximo de una vez cada periodo de 12 meses.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, sólo cuando dichas citas tengan lugar dentro de la jornada laboral. Se intentará, en la medida de lo posible, que las citas no coincidan con la actividad laboral. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo, quien ejerza este derecho, lo acumulará en jornadas completas. La acumulación del permiso de lactancia se calculará desde la fecha en que el/La TCP sea reingresado en su puesto de trabajo después del permiso de maternidad/paternidad, y/o excedencia por maternidad y hasta la fecha en que su hijo cumpla los nueve meses. El/La TCP comunicará al Departamento de Recursos Humanos su intención de acogerse al permiso de lactancia acumulado con 6 semanas de antelación a la fecha en que se propone comenzar a disfrutar de dicho permiso, indicando fecha de inicio y fecha de fin del permiso. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional de salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido

por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, por razones fundadas y objetivas, que deben ser motivadas por escrito.

l) Licencias médicas para visitas a médico especialista de la Seguridad Social cuando éstas no puedan ser programadas fuera de su horario de trabajo y no admitan demora. En este permiso será retribuido, el TCP debe avisar a la empresa con la mayor antelación posible, y requerirá la presentación de un justificante oficial que acredite la visita.

m) Licencias médicas para visitas a médico especialista privado cuando éstas no puedan ser programadas fuera de su horario de trabajo y no admitan demora. En este permiso será retribuido con un límite máximo de tres (3) días anuales, el TCP debe avisar a la empresa con la mayor antelación posible, y requerirá la presentación de un justificante oficial que acredite la visita. A partir del cuarto día, este permiso no será retribuido. En el supuesto de que el/la trabajadora acredite estar realizando un seguimiento médico, que requiera tratamiento, no será de aplicación el límite máximo de tres días anuales de permiso retribuido.

n) Hasta tres (3) días laborales de permiso retribuido al año, para acompañar a ascendientes o descendientes y cónyuges a sus respectivas visitas médicas. Asimismo, estos días también podrán ser disfrutadas para asistir, a tutorías escolares de los hijo/as o tutelado/as del/de la trabajador/a previo aviso y justificación. Igualmente, los días contemplados en este apartado podrán ser empleados para asuntos propios y personales en cuyo caso y por la propia naturaleza del permiso tan solo será necesario el previo aviso, pero siempre como mínimo con 48 horas de antelación.

o) Adicionalmente a los días establecidos en el apartado anterior, el/la tripulante tendrá derecho a ausentarse del trabajo 4 días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, entendiéndose en todo caso comprendido en este apartado en cualquier caso de enfermedad de los hijos a cargo. Las personas trabajadoras deberán acreditar en su caso, el motivo de ausencia.

p) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

q) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

r) Las personas trans en proceso de hormonación tendrán derecho a un día de descanso inmediatamente posterior al tratamiento hormonal recibido, con un máximo de un día al mes.

En cualquier permiso retribuido, salvo aquellos en los que expresamente se diga lo contrario, la Empresa podrá exigir la aportación del justificante correspondiente. En el supuesto de que no se presentara el mismo a la empresa, ésta podrá deducir los haberes correspondientes.

En todos los supuestos regulados en este artículo, salvo en aquellos que establecen expresamente un plazo determinado, el/la TCP deberá avisar a la Empresa con la mayor antelación posible del disfrute y uso de los mismos, procurando que la solicitud se realice con dos meses de antelación.

El acceso y disfrute de los permisos y beneficios recogidos en el presente artículo se garantizarán a todas las personas trabajadoras en condiciones de igualdad sin que quepa discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de

género, atendiendo asimismo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans.

Artículo 18. *Suspensión del contrato de trabajo de mutuo acuerdo.*

Previo aviso de dos meses de antelación y previo acuerdo con la empresa, que se podrá alcanzar si la organización y planificación del trabajo lo permite, el/la TCP con al menos una antigüedad en la empresa de dos años podrá solicitar una suspensión del contrato de trabajo de un plazo menor a cuatro meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior suspensión del contrato de trabajo o si existe disponibilidad de la producción antes de transcurridos los 3 años.

La compañía las irá resolviendo por orden de petición, y a igualdad de día por orden de antigüedad en el escalafón, y su denegación deberá ser justificada y comunicada por escrito.

La renuncia a la suspensión del contrato de trabajo se podrá hacer como máximo 15 días antes de la fecha de inicio de su disfrute.

Las vacaciones publicadas en el calendario anual tendrán prioridad sobre las suspensiones del contrato de trabajo.

Durante la suspensión del contrato de trabajo, la persona trabajadora causará baja en la Seguridad Social y no devengará salario ni complemento alguno. La persona trabajadora que se encuentre disfrutando de una suspensión del contrato de trabajo, tendrá derecho a reserva de puesto.

La suspensión del contrato de trabajo regulada en el presente artículo no computará como de permanencia en la Compañía a ningún efecto.

Artículo 19. *Licencias no retribuidas.*

1. Licencia no retribuida de carácter especial para TCPs con 55 años cumplidos o más.

Con el objetivo de paliar los efectos de la actividad de tripulante de cabina en el cuerpo humano, se creará un cupo equivalente al 5% del total de la plantilla, para aquello/as tripulantes que, con una edad de 55 años cumplidos en adelante, soliciten una licencia no-retribuida de hasta 4 meses.

Esta licencia especial para mayores de 55 años no restará antigüedad en el escalafón.

La presente licencia no-retribuida de carácter especial es incompatible con la suspensión del contrato de trabajo del artículo 18 y con la reducción de jornada del 86% del artículo 20.3 del presente convenio.

La petición de licencia deberá presentarse en septiembre del año anterior al que vaya a tener lugar la licencia. Esta licencia no podrá disfrutarse durante el período de junio a agosto.

La compañía las irá resolviendo por orden de petición, y a igualdad de día por orden de antigüedad en el escalafón, y su denegación deberá ser justificada y comunicada por escrito.

La renuncia a la licencia autorizada se podrá hacer como máximo 15 días antes de la fecha de inicio de su disfrute.

2. Permiso parental.

Lo/as TCP tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse de forma compactada y por semanas.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá al/a la TCP especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de dos meses, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación del/de la TCP y las necesidades organizativas de la empresa.

Artículo 20. Reducción de jornada.

Las reducciones de jornada se dividen en reducción de jornada por guarda legal, víctimas de violencia de género o terrorismo y voluntarias. Las solicitudes que se realicen amparadas en reducciones por guarda legal y violencia de género tendrán prioridad frente a las asignaciones de periodos de las solicitudes realizadas de reducciones de jornada voluntarias.

Sin perjuicio de que la reducción de jornada se llevará a cabo dentro de su jornada ordinaria, al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo, se establece la siguiente distribución el siguiente criterio:

i. El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará en días completos desde su inicio hasta su finalización.

ii. La persona trabajadora puede solicitar una reducción de jornada que resulte en un porcentaje de reducción de jornada de un 50%, un 25% y un 12,5%. Debido a las necesidades de planificación de la actividad productiva de la Compañía, la solicitud de cambio de porcentaje podrá cursarse hasta un máximo de tres (3) veces al año con un preaviso mínimo de dos meses de antelación. No computará como solicitud de cambio el retorno automático al porcentaje de actividad inicial, ni cuando en una misma solicitud se pidan distintos porcentajes de reducción para un periodo concreto.

Cuando se conceda una reducción de jornada, ya sea voluntaria, por guarda legal, víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo o del 86%, los días libres adicionales no pueden ser vendidos ni cambiados.

Cuando se haya producido una solicitud de reducción de jornada con carácter indefinido, cualquier alteración de la solicitud inicial tendrá la consideración de cambio.

Se utilizará la siguiente tabla para la programación de un/a TCP con RJ a la hora de determinar el número de días libres adicionales para un mes natural:

Porcentaje de actividad (%)	Días libres	Días libres extra por RJ
100	12	0
87,5	12	3
75	12	5
50	12	10

Los cálculos se realizarán en una media anual de 12 días libres. En aquellos meses en los que además, la reducción de jornada coincida con el disfrute de vacaciones, los días libres se reducirán en proporción, según la siguiente tabla:

Porcentaje de actividad (%)	Días libres	Factor de reducción de días libres	Días libres deducidos por mes con 7 días de vacaciones	Días libres/RJ que quedan en un mes con 7 días de vacaciones	Días libres deducidos por mes con 14 días de vacaciones	Días libres/RJ que quedan en un mes con 14 días de vacaciones
100	12 DO	0,40 x VAC	0,40 x 7 = 2,80	9 DO	0,40 x 14= 5,6	6 DO
87,5	12 DO +3 RJ	0,46 x VAC	0,46 x 7= 3,22	12 (DO + RJ)	0,46 x 14= 6,44	9 (DO + RJ)

Porcentaje de actividad (%)	Días libres	Factor de reducción de días libres	Días libres deducidos por mes con 7 días de vacaciones	Días libres/RJ que quedan en un mes con 7 días de vacaciones	Días libres deducidos por mes con 14 días de vacaciones	Días libres/RJ que quedan en un mes con 14 días de vacaciones
75	12 DO + 5 RJ	0,56 x VAC	$0,56 \times 7 = 3,92$	13 (DO + RJ)	$0,56 \times 14 = 7,84$	9 (DO + RJ)
50	12 DO + 10 RJ	0,70 x VAC	$0,70 \times 7 = 4,90$	17 (DO + RJ)	$0,70 \times 14 = 9,80$	12 (DO + RJ)

Aquel/Aquella TCP que haya estado reducido al mismo porcentaje de reducción durante todo un año natural y, en el cómputo anual de días libres no tenga el porcentaje de DO correspondiente debido al redondeo, teniendo en cuenta que al 100% son 132 DO, el/la TCP podría solicitar aquellos DO que falten a final de dicho año natural teniendo la empresa que devolverlos en el plazo máximo de 3 meses.

Para todo ello, la notificación deberá ser remitida a la Empresa con al menos 2 meses de antelación a la fecha de inicio del disfrute.

20.1 Por razón de guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa que se motivarán por escrito.

Los días libres adicionales deben ser garantizados, salvo en los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero que entrarán en el bidding creado a tal efecto con el resto de la plantilla.

20.2 Víctimas de violencia de género, de violencia sexual o víctimas del terrorismo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

20.3 Reducción de Jornada del 86 %.

Un/a tripulante de cabina con una antigüedad de al menos 12 meses puede solicitar una RJ del 86 %. El/La tripulante de cabina estará en el 86 % durante un año natural, reduciéndose su jornada de trabajo en un 14%.

La empresa decide el número que se puede conceder desde el punto de vista de los recursos. Siendo el máximo el 5% en cada base. De este porcentaje, al menos para un 25%, deben tener prioridad aquellos tripulantes mayores de 55 años que lo soliciten. La adjudicación, en caso de que existan más solicitantes que plazas, se hará según orden de escalafón.

La reducción de jornada del 86% funciona de la siguiente manera:

A. Península y Baleares:

a. De junio a agosto incluidos: Posición del 100 %; salario de acuerdo con una posición del 100%.

b. De septiembre a mayo incluidos: Posición del 80 %; salario de acuerdo con una posición del 80%, esto se traduce en 4 días libres adicionales al mes natural.

B. Islas Canarias:

a. De noviembre a enero incluidos: Posición del 100 %; salario de acuerdo con una posición del 100%.

b. De febrero a octubre incluidos: Posición del 80 %; salario de acuerdo con una posición del 80%, esto se traduce en 4 días libres adicionales al mes natural.

Artículo 21. *Excedencia voluntaria.*

Informándolo con una antelación mínima de 2 meses, el/la TCP, con al menos una antigüedad en la compañía de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, con la duración que establezca la normativa que resulte de aplicación. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora solo conserva el derecho preferente al reingreso en una base española en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa en la que tenía asignada al comienzo de la excedencia. En caso de no haber vacante en el momento de la finalización de la excedencia, el/la TCP podrá reincorporarse en otra base en la que haya vacante.

La petición de excedencia deberá concederse al menos con un mes de antelación a la fecha de inicio de la excedencia.

El tiempo de duración de la excedencia no computará como de permanencia en la Compañía a ningún efecto.

El/La TCP deberá solicitar el reingreso al menos con dos meses de antelación a la fecha de finalización del plazo de la excedencia solicitada.

Antes de su reincorporación, el/la TCP excedente deberá someterse al entrenamiento necesario para actualizar su certificado y habilitaciones. Desde el comienzo de la formación hasta que la misma sea completada con éxito, la persona trabajadora recibirá el salario base. Los costes de alojamiento, manutención y desplazamiento generados por este entrenamiento serán con cargo al/a la TCP, cuando el período de excedencia haya sido superior a 12 meses.

Artículo 22. Excedencia por familiares a cargo y excedencia por nacimiento y cuidado de menor.

Se podrá solicitar la excedencia para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que, por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

El plazo de duración de esta modalidad de excedencia, por familiares a cargo, no excederá de dos años, y este período podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

Para ambas excedencias se exigirá un preaviso de dos meses y, a su reincorporación, lo/as TCP que se hubiesen encontrado en situación de excedencia deberán someterse a los reentrenamientos que aquélla determine para lograr el mantenimiento íntegro de la aptitud para el vuelo.

En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, perderán el derecho a la reincorporación.

La empresa tendrá derecho a solicitar la prueba necesaria o documental para autorizar tal excedencia.

En ningún caso podrán aprovecharse las excedencias contempladas en el presente artículo para concurrir con la actividad de la Compañía o trabajar dentro del grupo Norwegian en otro país.

Artículo 23. *Excedencia forzosa por elección o designación de cargo público y por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.*

Dará lugar a esta situación el nombramiento para un cargo público que legalmente lleve inherente esta situación. Asimismo, tendrán derecho a la excedencia forzosa lo/as TCP que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior en organizaciones sindicales más representativas mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la prestación de servicios en el cargo que la determine, computándose este período sólo a efectos de antigüedad, y ostentando el derecho a conservar su puesto de trabajo.

La reincorporación deberá solicitarse por el/a interesado/a dentro del mes siguiente al cese en el cargo que ostentaba, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la compañía.

CAPÍTULO 5

Organización del trabajo, programación y descanso

Las reglas definidas a continuación estarán sujetas a la normativa de aplicación y el Manual de Operaciones (OM) vigente en cada momento.

Artículo 24. *Definiciones.*

a) Período de actividad se refiere al período que comienza en el momento en el que un operador solicita a un miembro de la tripulación que se presente al servicio o a iniciar una actividad y que termina cuando esa persona está libre de cualquier actividad, incluyendo la actividad post-vuelo.

b) Período de actividad de vuelo ('FDP') se refiere al período que comienza cuando un miembro de la tripulación es requerido para presentarse al servicio, que incluye un sector o una serie de sectores, y termina cuando el avión se detiene completamente y se apagan los motores, al final del último sector en el que la persona actúa como miembro de la tripulación operativa.

c) Tiempo de vuelo se refiere al tiempo transcurrido desde que una aeronave comienza a moverse desde el sitio de estacionamiento con el fin de despegar hasta que se detiene en el puesto de estacionamiento y se apagan todos los motores.

d) Stand-By/Imaginaria se refiere al período de tiempo definido y notificado previamente durante el cual el miembro de la tripulación debe estar a disposición del operador para que le asigne un vuelo, posicionamiento u otra actividad, sin que medie un período de descanso.

e) Open day/Reserva (RES) se refiere a un período de tiempo durante el cual el tripulante debe estar a disposición del operador para que le asigne un período de actividad de vuelo, posicionamiento u otra actividad, previo aviso con al menos 10 horas de antelación.

Artículo 25. *Cambios de base.*

1. Cambio voluntario y forzoso de base operativa dentro de España.

La Compañía ha establecido un proceso de cambio de base (bidding) con el objetivo de asegurarse que cada base disponga del número de tripulantes y con la competencia necesaria para atender las necesidades de cada temporada.

En dicho proceso se ofertarán únicamente las plazas vacantes de cada base ya sean plazas fijas o temporales en la base, quedando fuera de dicho proceso aquellas plazas fijas ocupadas por TCP's, salvo voluntariedad del/de la TCP que la ocupe.

Antes de que se inicie cada proceso de cambio de base (bidding), el escalafón deberá ser revisado tanto por la Compañía como por los representantes sindicales.

El resultado del proceso de cambio de base (bidding) deberá ser notificado a lo/as tripulantes con un mínimo de dos meses de antelación al momento en que inicie sus efectos.

Lo/as tripulantes a los que no se les apruebe la primera de sus elecciones de cambio de base, pese a que se incorporen a sus siguientes opciones, pasarán a formar parte de las listas de espera de aquellas bases que prefería sobre la que definitivamente le fue asignada. Si, en un momento determinado de la temporada, se necesitara más tripulación en una base, antes de contratar a nuevo personal, serán los tripulantes que se encuentren en la lista de espera los que reciban las ofertas.

Lo/as tripulantes que hayan sido trasladados forzosamente recibirán una compensación económica de conformidad con lo establecido en el capítulo 6 y el anexo I del presente convenio, bajo el concepto «compensación por cambio de base».

En el supuesto de que se produzca un cierre de base, independientemente del número de bases, o un proceso colectivo del tipo que sea, el bidding se realizará sobre todas las plazas que disponga la compañía en España, asignándose dichas plazas por estricto orden de escalafón, de mayor a menor, tal y como se especifica en el apartado 14.1.

Si en una determinada base el número de tripulantes fijos en dicha base disminuye, la empresa debe poner en conocimiento de la RLT dicha disminución y crear una comisión de seguimiento para reubicar al personal fijo sobrante de dicha base.

Todo cambio de base aceptado a través de este proceso conllevará un periodo de permanencia mínimo de un (1) año en la base de destino antes de poder optar a un nuevo cambio. Respecto a los cambios de base motivados por novación de contrato de los FD, se estará a la regulación prevista en el anexo 2 del presente convenio colectivo.

El cambio de base podrá implicar la modificación de la llave de rotación asignada, incluso para aquello/as TCP que dispusieran previamente de un roster fijo. El traslado a una nueva base podrá suponer la modificación o cancelación de los periodos vacacionales que hubieran sido previamente asignados en la base de origen, con el fin de adaptar la planificación a las necesidades operativas de la base de destino. La Compañía hará lo posible por respetar las vacaciones ya asignadas, pero la operativa de la nueva base tendrá prioridad.

2. Destacamento voluntario.

En el caso de destacamento voluntario, se seguirá el orden de escalafón dentro de lo/as TCP que reúnan las condiciones establecidas en la convocatoria. El/La TCP que haya disfrutado en los últimos 12 meses de un cambio voluntario de base perderá su prioridad ante nuevas solicitudes.

El/La TCP que tenga intención de efectuar un cambio voluntario de base lo comunicará con una antelación mínima de 6 semanas o en el plazo indicado en la convocatoria.

3. Reapertura de bases.

En el caso de que alguna de las bases cerradas anteriormente reabriera de nuevo, la prioridad para ocupar las plazas en dicha base será para lo/as TCP que, con anterioridad y en el momento del cierre, habían pertenecido a dicha base, siempre y cuando se encuentren de alta en la empresa en cualquiera de las bases españolas y por orden estricto de escalafón.

En el caso de que no se cubriera la necesidad de la compañía con lo/as TCP's de alta en la compañía en ese momento, se ofertarán dichas plazas restantes a TCP's de

nueva contratación, todo ello sin contradecir posibles acuerdos de procesos colectivos anteriores (Bolsa de empleo ERE 2021) y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio.

4. Apertura de nuevas bases.

En el caso de la apertura de una nueva base, la prioridad para ocupar las plazas en dicha base será para lo/as TCP's que se encuentren de alta en la empresa, en cualquiera de las bases españolas, con alguna modalidad de contrato existente en ese momento, y por orden estricto de escalafón.

En el caso de que no se cubriera la necesidad de la compañía con lo/as TCP's de alta en la compañía en ese momento, se ofertarán dichas plazas restantes a TCP's de nueva contratación, todo ello sin contradecir posibles acuerdos de procesos colectivos anteriores (Bolsa de empleo ERE 2021) y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio.

5. Cambio temporal de base.

Un cambio temporal de base no podrá exceder de 60 días. Un cambio temporal del lugar de trabajo solo podrá aplicarse de forma voluntaria.

En estos supuestos, a elección del/de la TCP, éste podrá elegir entre:

1. que la empresa asuma los gastos de viaje y los costes de alojamiento en el lugar de alojamiento temporal.
2. que la empresa realice un pago mensual adicional de 1.200 euros en concepto de alojamiento y gastos de viaje.

Artículo 26. *Tipos de vuelo.*

1. Vuelo en situación (Passive/Position).

Los vuelos en situación se realizarán siempre con billete en plaza confirmada. La Compañía no puede cancelar o cambiar dicho billete una vez realizado el CI. En caso de necesitar cambiar el vuelo, este cambio se realizará siempre con consentimiento del/de la TCP.

Si el vuelo en situación es anterior al primer DO, en caso de realizarse algún cambio por parte de la Compañía, este no puede tener un CO posterior de más de 5 horas, con respecto al vuelo anteriormente programado, salvo acuerdo con el/la TCP o situaciones de fuerza mayor.

La Empresa programará los vuelos a o desde la localización y a o desde la base operativa, mediante vuelos operados por Norwegian, que serán directos, siempre que ello sea posible. El tiempo invertido por el/la TCP en dicho traslado tendrá la consideración de horas de actividad de conformidad con lo establecido en la FTL.

2. Vuelo Ferry.

Si se requiere que un miembro de la tripulación realice servicios en materia de seguridad durante un vuelo ferry de acuerdo con los OM, al menos un Sobrecargo será programado como miembro en activo y será remunerado de conformidad con su categoría y de acuerdo con el tiempo de servicio calculado de conformidad con la FTL.

El tiempo empleado a estos servicios, será a todos los efectos considerado (retributivos y de normativa de vuelo) como el de un vuelo comercial.

Los tripulantes deberán vestir de uniforme.

3. Vuelo en formación.

Las horas de actividad de los vuelos de formación se calcularán conforme a la normativa contenida en las FTL.

4. Vuelo en wet lease.

Los servicios realizados durante vuelos en wet-lease, se desarrollarán preferiblemente por un Sobrecargo, y tendrán la consideración de horas de actividad de conformidad con lo estipulado en la normativa de vuelo FTL.

Lo/as TCP que realicen vuelos en wet-lease serán retribuidos, conforme a su categoría, como si de tripulantes en servicio activo se tratase, con la excepción establecida a continuación. En los casos en los que no haya un Sobrecargo de Norwegian a bordo el/la TCP será remunerado con el importe de las horas de vuelo de un Senior que estuviera prestando servicios en vuelos de wet-lease. En el caso de que se encuentren a bordo dos tripulantes de cabina Junior, el que tenga más antigüedad realizará las funciones de Sobrecargo y será remunerado conforme a la retribución de las horas de vuelo de un SCCM.

5. Vuelo nocturno.

Los vuelos nocturnos y las normas de descanso se ajustan a las OPS FTL de la EASA. Por vuelos nocturnos se entiende aquellos cuyo C/O sea posterior a las 02:00 o su C/I anterior a las 04:59.

Para los vuelos con el C/O posterior a las 02:00, se deben ofrecer habitaciones de hotel si la persona trabajadora lo solicita 7 días antes del vuelo o el transporte desde el aeropuerto hasta su domicilio. El plazo no se aplica cuando se llama de imaginaria.

6. Vuelo larga distancia.

En caso de que la compañía inicie la operativa de larga distancia desde alguna base en territorio español, deberá acordar las condiciones específicas que en su caso pudieran ser de aplicación, con la RLT.

Artículo 27. Programación. Definiciones.

La compañía procurará distribuir la carga de trabajo de tal modo que, tanto el tiempo de vuelo como la actividad, los servicios de stand by, los días libres y las pernoctas fuera de base, se distribuyan de manera proporcional y justa entre todos los tripulantes de la misma categoría y base, de tal manera que, al final de cada temporada (winter season/summer season) el número de pernoctas y de horas quede equilibrado entre los tripulantes de la misma categoría y base.

La programación se publicará de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa EASA FTL vigente en cada momento y con una antelación mínima de 14 días naturales a la fecha de inicio de cada periodo de programación.

NAR ES garantizará que el Operador no programe más de 6 sectores activos por día de trabajo.

1. Periodo de actividad de vuelo (Duty Period).

Este periodo se encuentra regulado en los Manuales del Operador (OM) y en la legislación aplicable.

Periodo máximo de actividad: ningún periodo de actividad excederá de 18 horas en total. Para evitar dudas, las 18h cuentan desde el inicio de la actividad, por ejemplo, en el caso de la imaginaria todas las horas de la imaginaria están incluidas.

Si tras la presentación del servicio el periodo de actividad excediera las 15 horas (o si el Grupo aplicara una política con un período de duración inferior, éste será de aplicación) después de la hora de firma, lo/as TCP podrán solicitar alojamiento en hotel al regresar a su base (Home Base) o el transporte a su domicilio si así lo solicita, hasta un importe máximo de 100 euros, debiendo aportarse la correspondiente justificación del gasto incurrido.

Si la actividad comienza o acaba en un aeropuerto distinto, la Compañía proveerá al empleado transporte desde y hacia su base al aeropuerto donde se vaya a llevar a cabo el vuelo.

2. Descansos.

Mientras que un/a TCP disfruta su periodo ininterrumpido de descanso, la Compañía podrá cursar cualquier tipo de notificación mediante medios de comunicación pasivos, como el SMS, crewlink o similares.

La notificación activa en periodo de descanso (llamada telefónica), tendrá como consecuencia que el periodo de descanso se reinicie desde que concluya la llamada.

Si la interrupción del descanso se produce en un DO, la empresa deberá asegurar que el Operador devuelva dicho DO al tripulante en los dos meses siguientes.

El primer día de actividad después de un descanso no debe tener un C/I anterior a las 05:00.

3. Imaginaria (Stand by).

Stand by Duties se refieren a cuando el tripulante de cabina está localizable por teléfono y debe acudir a su C/I en el lugar de trabajo, lo antes posible, dentro de los 90 minutos siguientes. El FDP (calculado a partir del CI) debe comenzar como máximo 90 minutos antes de la hora marcada como final del stand by.

Los stand by o imaginarias fuera de aeropuerto tendrán una duración máxima de 12 horas al día.

Los stand by o imaginarias en el aeropuerto tendrán una duración máxima de 8 horas al día, siempre y cuando se cumplan las condiciones de descanso y se disponga de las instalaciones adecuadas para ello.

Un/a TCP no puede ser llamado para un servicio activo de vuelo (duty) antes del comienzo de su stand by. En este caso, el/la TCP puede rechazar la llamada hasta el inicio del stand by, sin consecuencias. El rechazo de la llamada dentro del periodo de stand by, el rechazo del servicio por incapacidad o a la hora de la llamada o similares será considerado un no show (NOS).

Stand by Callout: si se llama con menos de 24 horas de antelación, el/la TCP deberá volver al roster original el cuarto día. Para cualquier cambio con más de 24 horas de aviso no se aplican las restricciones anteriores.

4. Open-day/Reserva (RES).

Las normas que regulan la reserva serán estipuladas en la FTL que resulte de aplicación en cada momento.

5. Extensiones de vuelo.

Las extensiones de vuelo por cada periodo de 7 días se programarán de acuerdo con la regulación FTL.

6. Roster Fijo.

La Empresa garantizará que el Operador ofrezca a las personas trabajadoras la posibilidad de contar con una programación fija. Esta se ofrecerá de acuerdo con la dimensión de la base (número de tripulantes) y se distribuirá entre categorías de la siguiente manera, a partir del 1 de enero de 2027:

- i. Bases con más de 115 FTE: 50 % de cada categoría.
- ii. Bases con 115 o menos FTE: 35 % de cada categoría.

A efectos aclaratorios, la referencia a FTE se obtendrá de los datos de suministro de la Empresa y deberá basarse en la previsión de suministro máximo para el año natural correspondiente.

No obstante lo anterior, los tripulantes que dispusieran de un roster fijo reconocido durante 2026 lo conservarán únicamente durante todo el año 2027.

El número de plazas disponibles en roster fijo se reevaluará anualmente.

El patrón es de 5 días laborables - 4 días libres - 5 días laborables - 3 días libres.

La Empresa realizará un bidding anual con una antelación mínima de 3 meses al fin del año natural (año natural del 1 de enero al 31 de diciembre ambos inclusive), para solicitar el Roster fijo.

El grupo de tripulantes que podrán disfrutar del Roster Fijo se cubrirá según la antigüedad en el escalafón nacional, de mayor a menor, independientemente de la categoría. Si un miembro de la tripulación ha participado en dicho bidding y se le ha concedido un puesto en el Grupo de roster fijo, éste se aplicará durante un año natural adquiriendo un compromiso mínimo de permanencia en este sistema de programación durante dicho año natural. Esto significa que el tripulante de cabina no puede abandonar dicho sistema de programación durante el año natural.

6.1 Reducción de Jornada.

Aquel/la tripulante que disponga de una Reducción de Jornada con roster fijo, mantendrá el patrón fijo, actividad seguido de días libres, de manera que los DO by law se añada a los DO.

Aquel/la tripulante que puede acceder a una RJ con el roster fijo, deberá comunicar en el mes de noviembre del año anterior los distintos porcentajes de RJ.

6.2 AWD/VAR.

El Operador podrá convertir (antes de la publicación del roster) un día libre (excluyendo vacaciones) en un día de trabajo, designado como Día de Trabajo Adicional (AWD) o Día Variable (VAR), sujeto a las siguientes condiciones:

- i. Se podrán programar un máximo de 6 AWD y VAR combinados por año natural.
- ii. No se podrá programar más de 1 AWD o VAR en un mismo mes.

De tal manera que el día AWD no puede ser colocado en mitad del grupo de DO y sólo se puede colocar un día AWD en el roster de un mes natural. Se entenderá como VAR el cambio de un día off a un día de trabajo en la programación fija que no siga el patrón establecido, siempre y cuando se recupere ese día off dentro del mismo mes natural y siempre en conjunción con otros días off. Sólo se puede aplicar el VAR en el primer o último día off dentro del bloque de descanso.

6.3 Rotación anual en Navidad.

Los miembros de la tripulación con un patrón de programación fijo que incluya días de trabajo durante Navidad (24 y 25 de diciembre) y Año Nuevo (31 de diciembre y 1 de enero) podrán solicitar uno de los bloques de 2 días libres como parte de una asignación anual junto con la tripulación con patrón variable. Basándose en la asignación de años anteriores, la concesión de días libres se gestionará manteniendo el patrón subyacente y fijándolo mediante DO6/DDU. Los días DDU se programarán en el mismo mes de roster en el que esté previsto el DO6.

7. Tiempo y días de vuelo.

La Compañía garantizará que el Operador programe el tiempo de vuelo de acuerdo a los límites establecidos por la normativa de regulación aérea (FTL) y el presente acuerdo.

8. Días libres.

El/La TCP con roster variable al 100% disfrutará de 12 días libres en base por mes natural y serán programados en el roster.

Tras un bloque de 5 días de trabajo, se deberán programar al menos 3 días libres para la tripulación de cabina con programación variable.

9. Solicitud de días libres (Grupo variable).

Cada mes, las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una vez sus días libres en un bloque de hasta 4 días, salvo en los meses en los que las personas trabajadoras tengan asignados días libres en conexión con un periodo de vacaciones. En estos periodos, el/la TCP podrá solicitar un bloque de hasta dos días libres. Si el/la TCP solicita 4 días libres, el bloque de 9 días sin servicio se reducirá a 7 días.

Las solicitudes de días libres se realizarán de conformidad con los plazos establecidos por la Compañía. La compañía procurará que se concedan al menos 3 DO request al mes.

A la hora de conceder días libres, si existen otras solicitudes realizadas por TCP de la misma categoría y tipo de aeronave, para los mismos días sin que puedan concederse todas, se dará prioridad a aquellas que sean inmediatamente anteriores o posteriores a un periodo vacacional, con excepción del periodo comprendido entre el día 23 de diciembre y el día de Año Nuevo.

La Compañía tratará de garantizar un reparto equitativo entre toda la plantilla, incluidas aquellas personas que cuenten con una reducción por guarda legal, para el disfrute de las vacaciones en periodos festivos de Navidad y Año Nuevo, considerando las fechas disfrutadas en años previos. En todo caso, el reparto equitativo deberá sujetarse a las circunstancias productivas y organizativas de la Compañía para estas festividades.

Para ello, se tendrán en cuenta dos bloques de fechas a los cuales podrá optar el/la TCP mediante un proceso de bidding, cuyo resultado deberá notificarse al/la TCP antes del día 15 de octubre de cada año. Estos dos bloques comprenderán los siguientes periodos: (i) los días 24 y 25 de diciembre, (ii) los días 31 de diciembre y 1 de enero.

10. Cambios de programación forzosos.

Los cambios de programación de cualquier servicio deberán ser notificados durante los periodos de actividad del tripulante. En el caso en el que el cambio implique un CI anterior o CO posterior, la Compañía deberá notificarlos con, al menos, 12 horas de antelación.

No se podrán notificar cambios de programación forzosos, por teléfono, de conformidad con la FTL durante los siguientes periodos (días libres, vacaciones u otro tipo de permiso o tiempo de descanso contemplado en este convenio o en cualquier norma de aplicación).

Cuando el cambio de actividad incluya un cambio de vuelo, el vuelo nunca podrá tener un Check In anterior si el día precedente es un día de descanso, salvo acuerdo con el/la TCP.

Cuando un/a TCP ya esté fuera del Home Base, la Empresa no podrá extender el número de noches fuera sin su consentimiento, excepto por causas de fuerza mayor.

Los días de descanso otorgados en el roster sólo podrán ser modificados con el consentimiento del/de la TCP.

En el caso de que haya un cambio de vuelo a imaginaria, el último deberá cumplir con los límites establecidos en el apartado anterior bajo Stand-By.

11. Descanso parcial.

El descanso parcial deberá cumplir en todos los casos con la normativa FTL:

a) En tierra: tiempo durante el cual un/a TCP puede descansar en aquellos lugares en los que disponga de instalaciones adecuadas para ello provistas por la Empresa. Tendrá las limitaciones establecidas en las ORO.FTL 220 o normativa que la sustituya.

b) En vuelo: tiempo durante el cual el/la TCP queda relevado de toda función a bordo, disponiendo del sitio adecuado para el mismo, según se contempla en las ORO.FTL.

12. Cancelación de vuelos.

Cuando se produzca una cancelación de un vuelo que no sea por causa imputable al/la TCP, la empresa lo notificará lo antes posible, modificando el roster del/de la TCP con algún servicio nuevo (SBY, WAIT o similar), según corresponda.

13. Vacaciones.

13.1 Vacaciones de lo/as TCP con roster variable.

Lo/as TCP disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, o su parte proporcional, en el caso de aquello/as TCP que se incorporen a la Empresa a lo largo del año.

Los periodos de vacaciones se programarán en 3 bloques de 7 días naturales hasta sumar 21 días. Los 9 días que resten se podrán solicitar junto con cualquiera de los bloques de 7 días mencionados con anterioridad, por separado o en bloques, siguiendo los procedimientos para la solicitud de vacaciones publicados por la compañía.

En caso de que dichos días no puedan programarse conforme a la solicitud del/de la TCP, los días restantes se asignarán como mínimo en un bloque de 7 (siete) días consecutivos, salvo que los días restantes sean menos de siete, en cuyo caso se asignarán en un solo bloque.

A excepción de las vacaciones asignadas en los meses de junio, julio y agosto, los días libres se asignarán conjuntamente con bloques de 7 días de vacaciones de forma que el número total de días libres de servicio sea igual a 9, salvo que el/la TCP solicite lo contrario según el artículo 27.9.

La apertura del proceso de solicitud de vacaciones se preavisará a lo/as TCP con 15 días de antelación a la apertura del mismo. Las vacaciones se notificarán al empleado con al menos dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

Para ello, la notificación deberá ser remitida a la Empresa con al menos 2 meses de antelación a la fecha de inicio del disfrute.

13.2 Vacaciones de lo/as TCP con roster fijo.

Con la finalidad de que lo/as TCPs con roster fijo y variable disfruten de los mismos días de vacaciones y días libres al año, lo/as TCP con roster fijo disfrutarán de treinta (30) días naturales de vacaciones retribuidas al año. De los treinta (30) días, el equivalente a veintidós (22) días laborables de vacaciones se solicitarán y programarán en periodos de 3 bloques de cinco (5) días consecutivos para poder ser ubicados entre los bloques de días libres. De los 7 días laborables que resten, se podrán solicitar 5 días por separado o en bloque, siguiendo los procedimientos para la solicitud de días de vacaciones publicados por la compañía. En caso de que dichos días no puedan programarse conforme a la solicitud del/de la TCP, los días restantes se asignarán siempre en un único bloque.

Los 2 días de vacaciones restantes se asignarán en el roster con el código correspondiente (VAC_FIX).

13.3 Reglas comunes a las vacaciones de lo/as TCP con roster fijo y variable.

En cualquier caso, se cumplirá lo siguiente para todos lo/as TCPs, ya sean de roster fijo o variable:

En aquellos supuestos en los que un periodo de vacaciones planificado coincida con una incapacidad temporal para trabajar, por hospitalización, embarazo, nacimiento de hijo, lactancia, accidente de trabajo, etc. el mismo podrá disfrutarse a la conclusión de

dichas contingencias, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso de que dichos días de vacaciones se deban disfrutar durante el siguiente año natural, la empresa procurará adecuar dichos días a la petición del tripulante.

No se programará un vuelo con un Check In anterior a las 09:00 AM si el/la tripulante viene de un periodo de vacaciones.

Se compensará con 5 días libres adicionales al año («Bonus Days») al/a la TCP que, prestando servicios en una base de la península e Islas Baleares, no disfrute de sus vacaciones en el periodo 2 (meses de junio, julio, agosto y septiembre, todos incluidos). Del mismo modo, tendrán derecho a los citados días libres adicionales lo/as TCP's con base en el archipiélago canario que no disfruten sus vacaciones en los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero, todos incluidos.

Para que se le reconozca a un/a TCP el derecho a los Bonus Days, éste tendrá que haber comunicado su renuncia al disfrute de vacaciones en los citados meses con antelación mediante los canales que establezca la Compañía para dicha comunicación. Los meses habilitados para el disfrute de los días libres adicionales serán:

- i. TCP's con base en la península e Islas Baleares: enero a mayo del año siguiente y de octubre a diciembre del mismo año.
- ii. TCP's con base en las Islas Canarias: marzo a octubre del mismo año.

Si el/la TCP no utiliza en el mismo año los 5 días libres adicionales (Bonus Days), podrá transferir estos días automáticamente de año en año. El número de días libres adicionales acumulados no podrá exceder los 10 días. En caso de que el número de días libres adicionales exceda de 10, los días de exceso se perderán.

En cualquier caso, con independencia de la base en la que se encuentren, siempre y cuando la operativa así lo permita y sea autorizado por la Compañía, y salvo cuando exista exceso de tripulación en la Base del/de la TCP, aquellos días adicionales que el/la TCP no haya podido disfrutar en los meses habilitados para ello, y previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, podrán ser compensados económicamente de conformidad con los procedimientos establecidos por la Compañía. Es decir, por ejemplo, en caso de exceso de tripulaciones, la Compañía podría programar dichos días al/a la TCP para compensar el citado exceso, siempre con acuerdo entre empresa y trabajador.

Así mismo, en el caso de ser necesario, dichos días libres adicionales podrían ser vendidos por la persona trabajadora al igual que cualquier otro DO.

Las reglas contenidas en el presente apartado en modo alguno supondrán que el/la TCP disfrute de un número de días libres o de descanso inferior al establecido en la normativa general y aeronáutica de aplicación (8 al mes). Será posible disfrutar de un periodo mayor de vacaciones utilizando días de vacaciones que correspondan a otro periodo de asignación siempre que exista disponibilidad. A los tripulantes que no utilicen el sistema de asignación de vacaciones, se le asignarán las mismas de conformidad con los procedimientos que existen en la empresa.

La entrada en vigor de los Bonus Day será:

- i. En el caso de lo/as TCPS con bases en la península e Islas Baleares: 1 de enero de 2027.
- ii. En el caso de lo/as TCPS con base en las Islas Canarias: 1 de julio de 2026.

14. Alojamiento.

La Compañía será la responsable de seleccionar, concertar y hacerse cargo de los pagos de los hoteles en los que lo/as TCP, por motivo de trabajo, se alojen.

En los destinos en los que el agua no sea potable, lo/as TCP podrán llevarse una botella de un (1) litro de agua del avión cuando exista pernocta en servicio en el destino.

Los hoteles contratados deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Habitación doble de uso individual, que se proveerá de manera habitual, salvo que se justifique el motivo.
2. Cuando sea posible, la habitación no estará orientada a un lugar en el que se produzca circulación de vehículos.
3. Climatización regulable.
4. Iluminación: posibilidad de lograr oscuridad a través de un adecuado aislamiento lumínico.
5. Servicio de habitaciones 24 horas o posibilidad de pedir comida.
6. Que haya al menos dos alternativas de restaurantes en las proximidades del hotel (cuando se produzca la apertura de una nueva base o destino, esto podrá verse modificado por la Compañía en tanto que localiza un alojamiento que lo cumpla).
7. Detector de humos en la habitación.
8. El hotel pasará una auditoría de seguridad y será revisado por el equipo de seguridad de Norwegian.
9. Caja de seguridad ya sea en recepción o en la propia habitación.

En los supuestos de vuelos esporádicos a ciudades donde no se opere normalmente y por lo tanto no exista un hotel concertado para lo/as TCP, el hotel elegido deberá tener el mismo nivel de calidad que el que tengan los seleccionados por el Grupo Norwegian.

15. Estancias de más de 48 horas.

Cualquier estancia en hotel que exceda de cuarenta y ocho (48) horas, desde check-in hasta check-out, el/la TCP puede solicitar que se le asigne el hotel en el centro de la ciudad (o en un área poblada equivalente), si hubiera disponibilidad.

El departamento correspondiente cambiará la programación para reflejar dicho cambio siempre y cuando este se solicite dentro de los 7 días posteriores a la publicación de la programación. Los requisitos de los hoteles en el centro de la ciudad son exclusivamente de aplicación en caso de servicio de vuelo.

16. Transporte Terrestre.

Cuando un/a TCP se encuentre fuera de su base, la empresa los proveerá con el transporte terrestre para los traslados del aeropuerto al hotel y viceversa, de acuerdo con las políticas del Grupo.

En los aeropuertos fuera de base, la Compañía deberá proporcionar transporte propio para el tripulante. En el momento del check-out, el transporte se planificará para la recogida. Si el transporte no está disponible, se deberá contactar al IOCC y el tripulante podrá optar por viajar en taxi. El recibo será aportado a Concur, o al medio del que disponga la compañía en ese momento, para su posterior pago.

El itinerario de los traslados será programado por la empresa y se incluirá en el «briefing» en los vuelos que proceda.

Fuera de base, la empresa proveerá al/a la TCP el adecuado transporte terrestre, para los traslados desde o hacia el aeropuerto a cualquier ubicación donde se programe la realización de una actividad no aérea.

El tiempo de transporte que se supere los 60 minutos anteriores o posteriores el comienzo o fin de la actividad programada no será considerado como periodo de actividad de vuelo.

En caso de realizar esta actividad en la base operativa pero fuera del recinto aeroportuario, la empresa:

- i. proveerá al/a la TCP del adecuado transporte desde el aeropuerto hasta la ubicación de la actividad a realizar y viceversa.
- ii. reembolsará el coste del traslado en taxi o transporte público hasta la ubicación de la actividad a realizar y viceversa (hasta un máximo de 25 euros por trayecto).

En caso de que el traslado exceda de los 60 minutos, éste se computará como tiempo de actividad.

En aquellas bases con varios aeropuertos la empresa designará qué recinto aeroportuario se considera como sede para establecer el transporte definido en este apartado.

17. Comisión de sistema de programación.

1. Con el fin de garantizar que la elaboración de las programaciones de lo/as TCP mediante el sistema de planificación Jeppesen que respete los principios de equidad, proporcionalidad, transparencia y distribución equilibrada de la programación, se constituye una comisión del Sistema de Programación. En este sentido, las partes acuerdan crear un Comité de Programación como foro de comunicación, consulta y gestión sobre asuntos de programación de tripulaciones relacionados con la implementación de Jeppesen. El propósito de este comité es gestionar las posibles necesidades de aclaración/interpretación y/o el establecimiento de prioridades que sean necesarias, pero siempre dentro de los límites de los acuerdos establecidos en el convenio colectivo. Asimismo, los integrantes de la parte social en la comisión los representantes sindicales podrán proporcionar a la empresa información, feedback, sugerencias y criterios en materia de programación a los efectos de cumplir con los antedichos principios de equidad, proporcionalidad, transparencia y distribución equilibrada de la programación. La presente comisión tiene carácter exclusivamente de comisión de gestión y consulta e implementación en su caso, de los principios antedichos en la planificación de la programación sin que sus acuerdos puedan modificar las disposiciones del presente convenio colectivo.

2. La Comisión estará integrada de forma paritaria por un total de 3 representantes de la parte empresarial y de 3 representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, en proporción a su representatividad en la mesa negociadora. Conjuntamente, ambas Partes se denominarán «las Partes».

3. El sistema de programación Jeppesen podrá operar con la flexibilidad necesaria para atender las necesidades operativas de la compañía, si bien, los criterios generales de programación y reparto de actividad acordados en el presente convenio serán de obligado cumplimiento.

4. Corresponde a la Comisión:

a) Revisar los criterios generales de distribución de servicios y, descanso, días libres, elecciones de turno de trabajo, reducción de jornada, entre otras, de lo/as TCP.

b) Revisar los parámetros orientadores del sistema de programación, incluyendo prioridades, porcentajes de concesión y criterios de reparto.

c) Analizar periódicamente en una reunión, como mínimo bimensualmente (cada dos meses), el funcionamiento del sistema para verificar el cumplimiento efectivo de los principios de equidad y proporcionalidad, transparencia y distribución equilibrada de la programación.

d) Proponer, ajustes en los parámetros o reglas de funcionamiento del sistema para corregir desviaciones o situaciones de desequilibrio.

e) Las partes podrán alcanzar o no acuerdos sobre las materias tratadas.

En caso de alcanzarse acuerdos en relación con la implementación de criterios o parámetros que mejoren la distribución equilibrada de la programación, estos serán adoptados por mayoría de cada una de las Partes en el seno de la comisión paritaria de programación.

5. En particular, la Comisión conocerá los criterios relativos a:

a) La distribución de días libres y descansos.

b) La gestión de peticiones de programación de lo/as TCP.

c) Las preferencias relativas a turnos de trabajo.

- d) La planificación y concesión de vacaciones.
 - e) Posibles desviaciones en la concesión del roster fijo.
6. La empresa informará periódicamente, de forma mensual, a la Comisión sobre el funcionamiento del sistema de programación y facilitará la información necesaria que permita verificar a los miembros integrantes de esta la correcta aplicación de los criterios que deben informar la planificación de las programaciones, esto es, el de equidad y proporcionalidad y distribución equilibrada de esta entre el colectivo de TCPS.
7. Cuando se detecten desviaciones relevantes respecto de los criterios establecidos, la Comisión podrá acordar la introducción de ajustes o criterios correctores en el funcionamiento del sistema.
8. Los criterios que, en su caso, se acuerden en el seno de la Comisión, constituirán referencia obligatoria para la configuración y funcionamiento del sistema de programación.
9. De todos los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión respecto a la implementación de criterios y parámetros de mejora en el sistema de planificación de programaciones a través del nuevo sistema Jeppesen, se documentará por escrito y, en su caso si afectase una disposición convencional, formaran parte integrante del convenio colectivo mediante la adopción del correspondiente acuerdo en el seno de la comisión negociadora.
10. Dicha comisión de programación quedará constituida e iniciará su funcionamiento al momento de la firma del presente convenio colectivo, y podrá ser disuelta en cualquier momento por acuerdo entre las partes.
11. El programa Jeppesen introducirá las presentes prioridades a partir de principios de 2027, siendo cuestiones que se revisarán por la Comisión de Programación.

CAPÍTULO 6

Sistema retributivo

Con carácter general, todas las menciones a la moneda local o a cualquier divisa se referirán al Euro (€)

Artículo 28. *Retribuciones fijas.*

Todas las retribuciones fijas que se reflejan en el anexo 1 están expresadas en importes brutos anuales. Las retribuciones fijas se reducirán de forma proporcional a la jornada de trabajo o períodos de actividad de la Persona Trabajadora.

1. Salario base.

El importe del salario base anual se detalla en el anexo 1 (tabla salarial) para cada una de las escalas salariales, de conformidad con la siguiente tabla:

Escala salarial.

- Salario base nivel 19 (a partir de 18 años de antigüedad).
- Salario base nivel 18 (de 17 a 18 años de antigüedad).
- Salario base nivel 17 (de 16 a 17 años de antigüedad).
- Salario base nivel 16 (de 15 a 16 años de antigüedad).
- Salario base nivel 15 (de 14 a 15 años de antigüedad).
- Salario base nivel 14 (de 13 a 14 años de antigüedad).
- Salario base nivel 13 (de 12 a 13 años de antigüedad).
- Salario base nivel 12 (de 11 a 12 años de antigüedad).
- Salario base nivel 11 (de 10 a 11 años de antigüedad).
- Salario base nivel 10 (de 9 a 10 años de antigüedad).
- Salario base nivel 9 (de 8 a 9 años de antigüedad).

Salario base nivel 8 (de 7 a 8 años de antigüedad).
Salario base nivel 7 (de 6 a 7 años de antigüedad).
Salario base nivel 6 (de 5 a 6 años de antigüedad).
Salario base nivel 5 (de 4 a 5 años de antigüedad).
Salario base nivel 4 (de 3 a 4 años de antigüedad).
Salario base nivel 3 (de 2 a 3 años de antigüedad).
Salario base nivel 2 (de 1 a 2 de años antigüedad).
Salario base nivel 1 (de 0 a 1 años de antigüedad).

La escala anterior se aplicará tomando como referencia el mes en que el/la TCP se incorporó a la Empresa, descontando a estos efectos el tiempo en que el/la TCP haya permanecido en situación de excedencia voluntaria, licencia no retribuida y/o suspensión de empleo por motivos disciplinarios. Los efectos económicos de los cambios de nivel dentro de esta escala se producirán desde el día 1 del referido mes.

Ejemplo: un/a TCP, que no haya permanecido en situación de excedencia voluntaria, licencia no retribuida y/o suspensión de empleo por motivos disciplinarios, con fecha de antigüedad según escalafón de 10 de julio de 2016 se encuentra en el nivel 10 y el 1 de julio de 2026 pasará al nivel 11.

El salario base de una persona trabajadora a tiempo completo incluye la retribución por las primeras 65 horas de vuelo mensuales y se abonará en doce mensualidades que incluyen la prorrata de dos pagas extraordinarias. El número de horas de vuelo incluidas en el salario base se reducirán en proporción a la jornada o períodos de actividad que realice una Persona Trabajadora.

Para los ejercicios 2028 y 2029, el incremento anual del salario base se determinará en función de los resultados obtenidos en el EBIT del segmento Norwegian del grupo en el año fiscal inmediatamente anterior (excluyendo Widerøe). El EBIT es el definido en las cuentas anuales auditadas publicadas por Norwegian Air Shuttle ASA, específicamente con el segmento noruego del grupo. A efectos aclaratorios, puede consultarse en la página 135 del informe relativo a 2025 y, en este caso, fue del 10.5% para el ejercicio financiero 2025.

El cálculo del incremento salarial definitivo para cada año se llevará a cabo durante el primer trimestre del año, una vez que se hagan oficiales los resultados financieros auditados del ejercicio anterior. El pago correspondiente se liquidará y abonará, con efectos retroactivos desde el 1 de enero, en la nómina del mes siguiente al cálculo, de acuerdo a la escala y valores previstos en la tabla detallada en el anexo 1.

2. Pagas extraordinarias.

Se acuerda que el salario base anual se abonará prorrateado en doce mensualidades que incluye dos (2) pagas extraordinarias. El importe de cada paga extraordinaria se corresponde con el de una mensualidad de salario base, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Ejemplo: una persona trabajadora TCP senior ubicada en el nivel 1 para el año 2026, al 100% de jornada de trabajo, percibirá en un mes de trabajo completo, sin ausencias por enfermedad o cualquier otra circunstancia, un salario base total mensual de 1.242,92 euros, distribuido en 1.065,36 euros en concepto de salario base y en 177,56 en concepto de prorrata (de pagas extra).

3. Plus de conectividad.

Se establecerá un plus de conectividad según el anexo 1, cuyo importe bruto anual se abonará distribuido en doce mensualidades.

4. Plus de uniformidad.

Mediante el abono del plus de uniformidad se compensa la adquisición por parte de lo/as TCPs de los posibles elementos y accesorios de uniformidad que no sean

suministrados directamente por la Empresa, de conformidad con lo indicado en el Manual de Uniformidad del Grupo.

El importe bruto anual correspondiente a este plus contenido en el anexo 1 se abonará distribuido en doce pagos mensuales.

Artículo 29. *Retribuciones variables.*

La retribución variable devengada en un mes se abonará en el mes inmediatamente posterior con excepción de las comisiones de venta a bordo que se abonarán a dos meses vencidos.

1. Horas de vuelo (Block Hours).

Las horas de vuelo que excedan las primeras 65 horas mensuales se abonarán conforme a los importes recogidos en el anexo 1 (tabla salarial).

El número de horas de vuelo a partir del cual se abonará la compensación por horas de vuelo se fijará en proporción a la jornada de trabajo o períodos de actividad que realice la Persona Trabajadora, no viéndose afectadas por los periodos de incapacidad y demás periodos o situaciones de suspensión del contrato de trabajo.

Los períodos de vacaciones y permisos retribuidos no minorarán las horas de vuelo incluidas en el salario base. A este efecto, la pérdida retributiva que pudiera producirse se entenderá debidamente compensada en el concepto de «Complemento de Variables en permiso retribuido», del artículo 29.7 de este convenio.

2. Imaginaria (Standby), Rest on Duty Day (RD) y Open Day/Reserva (RES).

Cuando un/a TCP se encuentre en Imaginaria (Stand-by), Rest on Duty Day (RD) u Open Day/Reserva (RES), será retribuido conforme a lo establecido en el anexo 1 (Tabla Salarial) en función de si se genera en la base operativa (Guardia en base) o fuera de su base operativa (Guardia fuera de base). Dicho pago se realizará una única vez por periodo de servicio y como máximo se pagará uno por día natural.

En el supuesto en que la Compañía necesite al/a la TCP en su día libre para permanecer en situación de imaginaria (Stand-by), se compensará con un complemento equivalente a la compra de medio día (HDB), de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29.4 del convenio. En el caso de que se produzca un Stand by Call out la compensación de medio día (HDB) se sustituirá por un día libre comprado (BDO).

3. Cancelación de vuelo.

En el caso de que la cancelación se haya producido una vez realizado el CI, la compensación será el equivalente al concepto de una dieta internacional sin pernocta, en concepto de compensación al coste del traslado al aeropuerto, parking y pérdida de horas de vuelo y comisiones de venta a bordo.

4. Bonus Day.

El día libre adicional (Bonus Days) se abonará cuando se planifique y se disfrute.

En caso de que el Bonus Day coincida con un BDO (Bought Day Off), sólo se abonará el BDO. El importe de un día libre adicional (Bonus Day) queda fijado en el anexo 1 como complemento variable en permiso retribuido.

5. Invasión de día libre.

La invasión de los días libres se compensará conforme a lo dispuesto en el anexo 1 (Tabla salarial) siempre que se produzcan de forma coincidente las siguientes circunstancias:

- i. que el check-out tenga lugar con posterioridad a la media noche (00:00) de la hora local, de manera inesperada, y,
- ii. dicho día sea un día libre.

Si, debido a circunstancias imprevistas, la actividad se prolonga más allá de las 02:00 (check-out), el/la TCP percibirá una compensación correspondiente a la compra de un día libre en lugar de la invasión del día libre.

Se entenderá por situación imprevista aquella que se produzca durante la prestación del servicio, una vez realizado el check-in.

Si, debido a circunstancias imprevistas, el miembro de la tripulación de cabina realiza el check-out después de las 00:00 en un día de vacaciones, podrá optar por recibir un pago OVT y mantener el día de vacaciones asignadas o bien el/la TCP podrá disfrutar del día de vacaciones en otro momento sin cobro de OVT cambiar ese día de vacaciones por un día libre sin OVT. Este día de vacaciones se sumará al balance de vacaciones del/de la TCP, pudiendo ser solicitado de acuerdo a los procedimientos propios del disfrute de vacaciones.

Si un/a TCP realiza un cambio con otro/a TCP, las reglas de invasión del día libre no se implementarán, a no ser que el/la TCP con el que haya hecho el cambio se encuentre en la misma situación (el siguiente día es también un día off).

6. Compra de día libre (BDO).

La compra de un día libre (Bought Day Off o BDO) se abonará cuando, con anterioridad al check-in (CI), la Compañía llame, ofrezca y planifique al/a la TCP para prestar servicios en su día libre y éste lo acepte.

La Compañía compensará económicamente con un BDO al/a la TCP cuando, una vez realizado el CI para un vuelo en situación, su billete sea cancelado o cambiado, siempre con consentimiento del/de la tripulante.

El importe de un día libre (Bought Day Off o BDO) queda fijado en el anexo 1.

7. Compra de medio día (HDB).

La compra de medio día (Half Day Bought o HDB), la Compañía compensará económicamente al TCP cuando llame, ofrezca y cambie la programación inicial al TCP para prestar servicios, y éste lo acepte, con una antelación inferior a doce (12) horas.

A estos efectos, no se considerará cambio de programación la comunicación de un retraso en el servicio inicialmente programado.

La Compañía compensará económicamente con un HDB al/a la TCP cuando dentro del mismo bloque de trabajo se cambie de una rotación de mañanas a una rotación de tardes, sin días libres intermedios.

La Compañía compensará económicamente con un HDB al/a la TCP cuando después de un día de vacaciones, o de un día libre después de un bloque de vacaciones, planifique un CI con anterioridad a las 09:00. En ningún caso este servicio puede programarse antes de las 05:00, a excepción del sby.

La Compañía compensará económicamente con un HDB al/a la TCP cuando éste acepte el incumplimiento voluntario del convenio, siempre y cuando se trate de un cambio legal según las FTL.

La Compañía compensará económicamente con un HDB al/a la TCP cuando, una vez realizado el CI para un vuelo en situación, el/la tcp acepte voluntariamente ceder su asiento a un pasajero de pago, y dicho/dicha tripulante viajen en el mismo vuelo en un jumpseat.

El importe de medio día (Half Day Bought o HDB) queda fijado en el anexo 1.

8. Plus de festivos especiales.

Tendrán la consideración de festivos especiales los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero. El complemento por festivo especial únicamente se abonará cuando el/la TCP realice un vuelo activo cuyo inicio de actividad (check-in) tenga lugar en alguno de los festivos especiales anteriormente indicados. Quedan excluidas las situaciones de imaginaria, reserva, formación y, en general, cualquier otra actividad sin prestación efectiva de servicio de vuelo.

El complemento se devengará una única vez por cada actividad de vuelo, aunque la actividad se desarrolle en dos días naturales distintos o coincida con más de un festivo especial.

En consecuencia y a modo de ejemplo, si una actividad se inicia el 24 de diciembre y finaliza el 25 de diciembre, únicamente se abonará un festivo especial, tomando como referencia la fecha de inicio de la actividad (check-in).

Asimismo, no generarán derecho al complemento aquellas actividades iniciadas en un día no festivo aunque finalicen en un festivo especial. A modo de ejemplo, no devengará complemento un vuelo iniciado el día 23 y aterrizado el día 24 a las 00:30 horas.

El importe del plus de festivo especial queda fijado en el anexo 1.

9. Comisión de venta a bordo.

Cada TCP a bordo de aeronaves en las que se realice venta a bordo mediante trolley percibirá un 1,5% de las ventas totales a bordo en el que participen en forma de comisión por venta a bordo. El/La TCP recibirá, junto con el pago, el listado indicativo de los vuelos con los que corresponde cada comisión.

10. Plus de limpieza.

Se devengará un plus de limpieza cuando exista de forma inesperada una situación a bordo que requiera un servicio extraordinario previa aprobación expresa del Sobrecargo. En caso de que la limpieza fuera ejecutada por el Sobrecargo, el comandante en vuelo aprobará dicho servicio.

Este plus de limpieza se devengará por cada incidente individual y únicamente a todo aquel/la tripulante que realice la limpieza.

En aquellos casos en los que la tripulación, debido a circunstancias imprevistas, realice la limpieza en las escalas, en vuelos con más de 3h 30 min de block, se compensará con dicho plus a todo aquel/la TCP que lo haga de manera voluntaria.

El importe del plus de limpieza queda fijado en el anexo 1.

11. Complemento de variables en vacaciones y permisos retribuidos.

Con la finalidad de compensar la pérdida de conceptos variables generados en periodos vacacionales y durante los permisos retribuidos regulados en el artículo 17 de este convenio, se fija el denominado Complemento de Variables en permisos retribuidos detallado en el anexo 1. Solo se devengará un complemento por día de vacaciones o permiso. De este modo, durante las vacaciones el/La TCP percibirá el salario fijo diario correspondiente más este complemento adicional por día de vacaciones o permiso retribuido.

12. Día de oficina.

El día de oficina tanto dentro como fuera de la base operativa se abonará al/a la TCP conforme a lo establecido en el anexo 1 para cada caso. Estos importes se percibirán únicamente cuando ese día se programe en exclusiva como día de oficina en base o fuera de base.

13. Dietas.

Las dietas son percepciones que tienen la finalidad de compensar la manutención de las Personas Trabajadoras cuando se encuentran fuera de su base operativa prestando servicios para la Compañía.

Las cantidades en concepto de dietas estarán sujetas a las normas sobre cotización y tributación vigentes en cada momento.

Solo se podrá percibir una única dieta por jornada de trabajo, con independencia de que el día de servicio se desarrolle en más de un día natural. Todas las dietas reguladas en el presente artículo son incompatibles entre ellas.

13.1 Dieta nacional con pernocta.

Se devengará siempre que exista desplazamiento efectivo con pernocta dentro del territorio nacional fuera de la base operativa.

El importe de la dieta nacional con pernocta queda fijado en el anexo 1.

13.2 Dieta nacional sin pernocta.

Se devengará siempre que exista desplazamiento efectivo sin pernocta dentro del territorio nacional.

El importe de la dieta nacional sin pernocta queda fijado en el anexo 1.

13.3 Dieta internacional con pernocta.

Se devengará siempre que exista desplazamiento efectivo con pernocta fuera del territorio nacional.

El importe de la dieta internacional con pernocta queda fijado en el anexo 1.

13.4 Dieta internacional con pernocta nacional.

Se devengará siempre que exista desplazamiento efectivo fuera del territorio nacional con pernocta en territorio nacional.

El importe de la dieta internacional con pernocta nacional queda fijado en el anexo 1.

13.5 Dieta internacional sin pernocta.

Se devengará siempre que exista desplazamiento efectivo sin pernocta fuera del territorio nacional.

El importe de la dieta internacional sin pernocta queda fijado en el anexo 1.

14. Compensación por cambio de base.

Los tripulantes que hayan sido trasladados forzosamente recibirán una compensación económica de acuerdo con los términos establecidos en el anexo 1.

14.1 Compensación por cambio de base en caso de cierre permanente.

Si dicho cambio es debido al cierre permanente de la base en la que el/la TCP estuviera prestando sus servicios, se abonará conforme a lo previsto en el anexo 1.

15. Cursos y prácticas.

15.1 Día de formación en tierra.

El día de formación en tierra se abonará al/a la TCP que reciba la formación en calidad de alumno el importe establecido en el anexo 1.

15.2 Día de formación online.

El día de formación online se abonará conforme al importe establecido en el anexo 1, al/a la TCP que reciba formación en calidad de alumno.

Estos importes se percibirán únicamente cuando ese día se programe en exclusiva como formación online.

15.3 Compensación variable por tareas adicionales de instrucción y/o supervisión en vuelo e instrucción en tierra.

Cuando lo/as TCP actúen como instructor y/o supervisor en vuelo o instructor en tierra percibirán la retribución indicada en el anexo 1.

15.3.1 Instructores en tierra (GI).

El puesto de instructor en tierra será retribuido por día de instrucción hasta un máximo de 9,5 horas, según el anexo 1 del presente convenio. El devengo de dicha retribución variable queda expresamente condicionado a la impartición efectiva, directa y acreditada de acciones formativas o cursos.

En consecuencia, no procederá dicha compensación diaria cuando la actividad desarrollada consista en reuniones, coordinaciones, sesiones de actualización, preparación de contenidos, formación interna del propio instructor o cualesquiera otras tareas inherentes o accesorias al desempeño del puesto de Ground Instructor (GI) que no impliquen docencia efectiva.

Asimismo, el instructor en tierra percibirá un plus mensual según el anexo 1 del presente convenio, en proporción a la jornada de trabajo o períodos de actividad que realice la persona trabajadora.

Este plus mensual tiene carácter compensatorio y retribuye la totalidad de las funciones asociadas al rol de instructor, incluyendo, sin carácter limitativo, reuniones, coordinaciones, sesiones de actualización, preparación y mantenimiento de conocimientos, así como cualquier otra actividad en la que no ejerza las funciones de docencia efectiva.

15.3.2 Compliance and Performance Supervisor (CPS).

El CPS será retribuido con horas de supervisión más horas de vuelo, siempre que ejerza este trabajo. La hora de supervisión se establece en la tabla salarial anexo 1.

Asimismo, el CPS percibirá un plus mensual según el anexo 1 del presente convenio, en proporción a la jornada de trabajo o períodos de actividad que realice la persona trabajadora.

Este plus mensual tiene carácter compensatorio y retribuye la totalidad de las funciones asociadas al rol de CPS, incluyendo, sin carácter limitativo, reuniones, coordinaciones, sesiones de actualización, preparación y mantenimiento de conocimientos, así como cualquier otra actividad en la que no ejerza las funciones de docencia efectiva.

16. Compensación en caso de que el/la tripulante no necesite hotel.

Aquello/as tripulantes que no requieran alojamiento en un hotel que haya sido incluido en la programación deberán notificarlo a la empresa a la mayor brevedad posible. Esto se compensará con 35 euros. El reembolso está supeditado a la notificación del IOCC, a más tardar a las 12:00 horas del mismo día.

CAPÍTULO 7

Beneficios socioasistenciales

Artículo 30. *Incapacidad temporal, enfermedad profesional y accidente.*

Desde el día vigesimoprimer, inclusive, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad temporal, ya sea por contingencias comunes o profesionales, disfrutarán de un complemento de 20 euros por día, el cual se abonará directamente por la Compañía.

En caso de cirugía con hospitalización o accidente laboral el complemento de 20 euros por día se abonará desde el primer día, a excepción de las cirugías estéticas.

Se considera hospitalización aquellas situaciones donde se requiera la permanencia del paciente en un hospital o clínica pernoctando en el centro.

Las intervenciones quirúrgicas de reconstrucción mamaria derivada de una circunstancia médica, al igual que aquellas a las que se deban someter las personas

LGTBIQ+ en procesos de transición de género no están excluidas del complemento, por no tener el carácter de «estéticas».

El periodo máximo de cobertura será de 365 días menos el periodo de franquicia convenido (20 días).

En aquellos supuestos en los que un/a TCP que se encuentre en situación de IT no alcance un salario mínimo equivalente al SMI, la Compañía complementará el salario hasta dicho importe.

30.1 Pérdida de licencia.

Si el miembro de la tripulación de cabina (TCP) pierde su licencia por causas no imputables al/a la TCP y ello no conlleva una incapacidad temporal, la Empresa se compromete a mantener vigente su contrato de trabajo durante un período de tres meses a contar desde el día siguiente a la suspensión temporal de la licencia. A efectos salariales, se mantendrán sólo los conceptos retributivos fijos (salario base, conectividad y uniformidad).

Transcurrido dicho período de tres meses, si la situación persiste, el contrato de trabajo quedará suspendido por un período adicional de seis meses, durante el cual no se devengará retribución alguna a favor del/de la TCP.

Si, al finalizar el período de 9 meses, el/la TCP no dispone de una licencia médica válida, la Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo de conformidad con la legislación española. No obstante, lo anterior, con carácter previo a la extinción, la Empresa valorará la existencia de otro puesto disponible dentro del grupo de empresas, teniendo en cuenta las aptitudes y experiencia de la persona trabajadora, a efectos de su posible recolocación.

Si la pérdida de la licencia es imputable al/a la TCP, el contrato quedará suspendido durante el tiempo que dure la pérdida del certificado o su falta de validez.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de que las circunstancias que den lugar a la pérdida del certificado médico necesario para operar puedan constituir motivo de sanción disciplinaria. La Empresa podrá aplicar la suspensión del contrato prevista en este artículo o, alternativamente, imponer la sanción disciplinaria correspondiente, según proceda.

Artículo 31. *Traslado de cadáveres.*

En caso de fallecimiento de un/a TCP en servicio, la Empresa cubrirá los gastos de traslado del cadáver hasta el domicilio del finado o lugar que designen los familiares.

Artículo 32. *Billetes.*

El régimen de billetes de avión contenido en las políticas del Grupo Norwegian resultará aplicable a lo/as TCP de NAR ES.

Artículo 33. *Seguros.*

A todo el personal de cabina se le proporcionará un seguro de accidentes y un seguro de viaje (excluyendo los viajes de ocio), de conformidad con las políticas que se establezcan, en cada caso, por el Grupo Norwegian, desde la fecha de inicio de la relación laboral, a cargo del empleador.

Asimismo, se ofrecerá la posibilidad de adherirse a un seguro médico privado, cuyo coste será asumido voluntariamente por la persona trabajadora mediante la correspondiente adaptación de su retribución. Cuando resulte viable, el empleador podrá facilitar la inclusión de familiares de la persona trabajadora en la cobertura del seguro médico, siempre que los costes adicionales derivados de dicha inclusión sean íntegramente asumidos por el propio empleado.

Se dará traslado de la póliza suscrita a la RLT.

CAPÍTULO 8

Régimen disciplinarioArtículo 34. *Principios informadores.*

Los principios que regirán el régimen disciplinario en la Compañía son los siguientes:

i. No se adoptarán decisiones disciplinarias frente a una persona trabajadora hasta que finalice la investigación desarrollada para conocer los hechos y se haya dado trámite de audiencia al trabajador.

ii. La persona trabajadora tendrá derecho a que otra persona trabajadora o un representante de las personas trabajadoras esté presente durante el trámite de audiencia. Si la persona elegida por la persona trabajadora para que le asista en la audiencia previa no fuera empleado/a de su base, éste correrá con los gastos del desplazamiento. En el caso de que acuda a la reunión un representante de las personas trabajadoras, el tiempo empleado será con cargo a sus horas sindicales.

iii. Para la imposición de sanciones por parte de la Empresa, se tendrán en cuenta cualesquiera circunstancias o elementos atenuantes que concurran en la persona trabajadora en su prestación de servicios, aplicándose en esos casos la correspondiente sanción en su grado inferior.

La empresa se reserva el derecho de oponerse a la asistencia del compañero/a representante que acompañe a la persona trabajadora si esta persona estuviera implicada en el asunto, sugiriéndole, en este caso, que designe libremente a otras en el plazo de 24 horas.

Artículo 35. *Proceso disciplinario.*

1. Faltas.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su gravedad y relevancia.

1.1 Son faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad injustificada (late check-in) en un mes siempre que no se produzca un perjuicio grave para la empresa.

2. Incumplir la obligación de mantener actualizados los datos de contacto.

3. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

4. Comentarios o bromas esporádicas que, aun no teniendo la intención expresa de discriminar a una persona, resulten ofensivas o incómodas para las personas por su libertad sexual, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

1.2 Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la buena conducta y disciplina en el trabajo.

2. Hasta tres faltas de puntualidad si se produce un perjuicio grave para la empresa o más de tres faltas de puntualidad en un mes.

3. La ausencia de un día al trabajo sin causa que lo justifique, si ello no conlleva un perjuicio para la empresa.

4. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio para la empresa.

5. Realizar trabajos ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros, sin informar a la compañía.

6. Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc, así como el propio nombre de la compañía en e-mails o similares.

7. No estar localizable en situaciones de imaginaria y/o no informar de enfermedad hasta el momento de recibir aviso de acudir a check-in, estando de imaginaria.

8. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven perjuicios.

9. La reincidencia en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.

10. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.

11. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.

12. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.

13. La falta considerable de respeto a otras personas trabajadoras y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección, así como la utilización de expresiones graves, repetitivas o persistentes que constituyan conductas discriminatorias por la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

14. La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

15. En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.

1.3 Son faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía durante el tiempo de servicio.

2. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.

3. La falta un día al trabajo si de ello se derivan perjuicios para la Empresa o la ausencia de dos o más días de trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.

4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a las personas trabajadoras y personal de dirección o jefatura o a sus familiares, así como actos de intimidación o de violencia física o verbal que discriminen gravemente a una persona por su libertad sexual, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de las personas.

5. Violar secretos, en concreto, el roster, lista de empleados, manuales de operaciones o información similar a terceros.

6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.

7. Originar peleas y pendencias con otras personas trabajadoras.

8. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.

9. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.

10. La reincidencia en las faltas graves en un periodo de tres meses.

11. Abuso de autoridad.

12. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otras personas trabajadoras y los pasajeros, así como que comprometan la seguridad en la aeronave.

13. La prestación de servicios como TCP para otras compañías sin autorización expresa de la empresa.

14. La dedicación a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia cuando no se informe a la Compañía con la debida antelación o perjudique su actividad en la misma.

15. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual o discriminatorio por la libertad sexual, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de las personas trabajadoras. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

16. La negativa a someterse a un test de alcohol o drogas cuando ello sea requerido por un agente de la autoridad.

17. Abandono del trabajo sin causa que lo justifique, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.

18. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la empresa.

19. El robo, hurto o la apropiación indebida de bienes propiedad de la empresa, de sus clientes o de otros empleados durante el desempeño de las funciones. Específicamente, se consideran como tales:

a. Sustraer para uso personal artículos del servicio a bordo, como productos de venta.

b. Apropiarse de las pertenencias de los pasajeros o de otros miembros de la tripulación en cualquier momento del servicio.

20. El acoso moral, sexual, o por razón de sexo en el trabajo, ya sea ascendente, horizontal o descendente, así como el acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves, amonestación verbal o escrita o hasta dos (2) días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.

c) Por faltas muy graves, degradación de categoría, remoción del puesto, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días o despido.

En aquellos supuestos en los que se observen circunstancias atenuantes se podrán imponer sanciones de grado inferior al que pudiera corresponder en función del tipo de infracción.

Artículo 37. Procedimiento sancionador.

Para la imposición de sanciones por la comisión de infracciones graves y muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento:

– Investigación disciplinaria. Durante la investigación, se podrán desarrollar entrevistas con la persona trabajadora implicado o con terceros (testigos, compañeros o superiores jerárquicos), así como analizar cualquier documento o fuente de información. Dicho trámite podrá sustituirse, a decisión de la empresa, por la solicitud de informe a cualquier miembro de la tripulación técnica o auxiliar que tomaran parte en el vuelo en el que tuviera lugar el incidente objeto de investigación, la solicitud y emisión del informe. Cuando un empleado sea llamado a una entrevista de investigación, se le hará saber que la reunión tiene esa naturaleza.

– Formulación de cargos por parte de la Empresa. Una vez concluida la investigación, en caso de que se advierta la comisión de algún tipo de infracción, se redactará un pliego de cargos, que contenga de forma detallada los hechos presuntamente cometidos por el/la TCP y su tipificación. De dicho pliego se dará traslado a la persona trabajadora y a los representantes legales del centro de trabajo al que pertenezca el/la TCP, así como a la representación sindical si le constara la afiliación para formular alegaciones si así lo consideran oportuno.

– Formulación del pliego de descargos por parte del/de la TCP y, en su caso, de la representación legal y sindical de los trabajadores, en un plazo máximo de 5 días hábiles (sin contemplar sábados, domingos y festivos), a contar desde el día siguiente a la notificación del pliego de cargos, para formular alegaciones y aportar la documentación y

proponer la prueba que considere necesaria para la adecuada resolución del expediente disciplinario.

– Resolución del expediente. Transcurrido el plazo anterior, con independencia de que se hayan formulado o no alegaciones y/o aportado la documentación por parte del/de la TCP y, en su caso, la representación legal y sindical de las personas trabajadoras, la Empresa resolverá el expediente adoptando, en su caso, las sanciones que pudieran corresponder dentro del plazo de prescripción correspondiente a la infracción imputada.

En la tramitación del expediente se suspenderán los plazos de prescripción de la infracción/es que pudiera/n haber sido cometida/s. El plazo para emprender acciones legales contra la decisión disciplinaria comenzará a contar desde la comunicación de la resolución del expediente o desde la notificación de la carta en caso de sanción leve.

Artículo 38. Prescripción de las faltas y de los antecedentes disciplinarios.

Las faltas prescribirán:

- a) las leves, a los diez días;
- b) las graves, a los veinte días;
- c) las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los antecedentes disciplinarios dejarán de considerarse a efectos de reincidencia por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Faltas leves: 3 meses.
- b) Faltas graves: 5 meses.
- c) Faltas muy graves: 7 meses.

Artículo 39. Suspensión de actividad.

Se entiende por suspensión de actividad la situación en la que puede encontrarse un/a TCP cuando es apartado temporalmente de sus funciones de vuelo a la espera de una resolución definitiva en el seno del procedimiento sancionador.

Esta situación se podrá originar por dos vías distintas:

- a) Por Expediente de una Autoridad Externa:

Cuando una autoridad judicial o administrativa competente inicie un expediente que afecte directamente al/a la TCP y el mismo sea provisionalmente dejado en situación de inactividad para el vuelo hasta que recaiga una resolución firme por parte de dicha autoridad.

- b) Por Expediente Interno de la Empresa:

Cuando la Dirección de la Empresa inicie un expediente disciplinario por una presunta falta. En este caso, la compañía podrá acordar la suspensión de actividad del/de la tripulante como medida cautelar mientras dure la instrucción y tramitación de dicho expediente.

Esta medida no prejuzga en modo alguno el resultado final del expediente, sino que tiene como único objetivo facilitar la correcta investigación de los hechos y salvaguardar la operativa.

En ambos casos, la situación de inactividad se mantendrá hasta que se dicte una resolución definitiva, ya sea por parte de la autoridad competente o por la propia Empresa, en todo caso, dicha suspensión cautelar no podrá superar el plazo máximo de un mes para el caso de los expedientes internos referidos en el punto b).

Durante el tiempo que dure la suspensión de actividad, el/la tripulante mantendrá a efectos salariales, solo los conceptos retributivos fijos (salario base, conectividad y uniformidad).

CAPÍTULO 9

Prevención de riesgos laborales

Artículo 40. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) de 8 de noviembre, modificada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 41. *Plan de Prevención.*

El Plan de Prevención de Riesgos perseguirá los siguientes objetivos:

1. Establecimiento de una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la empresa.
2. Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como personas trabajadoras.
3. Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

La empresa elaborará el Plan de Prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, éste se llevará a efecto según lo estipulado según el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

La participación de los representantes de las personas trabajadoras se llevará a cabo en la forma y términos señalados en la normativa aplicable.

Artículo 42. *Delegados y Delegadas de Prevención.*

Los Delegados y Delegadas de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán nombrados según establece el artículo 35 de la LPRL de entre los miembros del comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales, con idénticas garantías.

La empresa deberá proporcionar a los Delegados y las Delegadas de Prevención la formación adecuada en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Los Delegados y las Delegadas de prevención designarán, de entre sí mismos, a un/a coordinador/a, que actuará en nombre del colectivo de delegados/as de prevención en los casos en los que un asunto pueda tener impacto en más de una base o afectar a personas de diferentes bases.

Artículo 43. *Información, consulta y participación.*

La empresa informará por escrito a todos lo/as TCP sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, y en general se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL o normas que la sustituya.

Los Delegados y las Delegadas de Prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicha ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Siempre que la RLT disponga de los medios informáticos necesarios, toda aquella documentación e información en materia preventiva que sea posible (fichas informativas de riesgos del puesto de trabajo, medidas de emergencia, plan de prevención y procedimientos, programación anual, etc.) será puesta a su disposición a través de la intranet corporativa, además, existirá una copia física en papel en cada base. Los Delegados y las Delegadas de prevención serán informados de la puesta a disposición de esta documentación o de revisiones de la misma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la LPRL. Los Delegados y las Delegadas de Prevención estarán obligados a acusar recibo de toda la documentación recibida.

1. Medidas de emergencia.

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la LPRL o norma que sustituya a ésta.

2. Coordinación de empresas.

Se regulará según el Real Decreto 171/2004 y el artículo 24 LPRL.

3. Riesgo grave e inminente.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los representantes legales de las personas trabajadoras estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44. *Formación.*

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos lo/as TCP y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

La formación práctica que reciban lo/as TCP en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral, con la excepción establecida en el artículo 19.2 de la LPRL, y no supondrá coste alguno para las personas trabajadoras.

CAPÍTULO 10

Procedimiento de solución de conflictos frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, expresión de género y acoso moral/ psicológico en el contexto laboral

Artículo 45. *Procedimiento anti-acoso.*

Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa, independientemente del tipo de contrato laboral del que dispongan, tendrán derecho a iniciar el procedimiento enunciado en el presente artículo, presentando una denuncia si se sienten víctimas cualquier forma de acoso (sexual, por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, psicológico y cualesquiera otras

conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral) o si advierten que cualquier persona de la organización contraviene lo dispuesto en el Código de Conducta Ética de Norwegian. A tales efectos, las personas trabajadoras podrán dirigir cualquier tipo de consulta o denuncia al Whistleblowing en Loop, al tiempo que inician el procedimiento contenido en el Plan de Igualdad, las medidas planificadas LGTBIQ+ y las políticas de Empresa y/o Grupo que resulten de aplicación.

CAPÍTULO 11

Planes de Igualdad y Diversidad. Medidas Planificadas LGTBIQ+

Artículo 46. *Planes de Igualdad y Diversidad LGTBIQ+.*

Este capítulo pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades como principio integrador del presente convenio. Asimismo, aborda las medidas de conciliación entre la vida laboral, necesidades personales y responsabilidades familiares con el objetivo común de compatibilizar las necesidades organizativas de la empresa con la vida personal de las personas trabajadoras.

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, la Compañía ha elaborado un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La Comisión Negociadora del presente convenio, se compromete a crear una Comisión de Igualdad integrada por 3 representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, en proporción a su representatividad en la mesa negociadora, con el objetivo de vigilar el cumplimiento del Plan de Igualdad de la Compañía durante la vigencia del presente convenio.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de las personas trabajadoras en materia salarial y de contratación, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la LO 3/2007, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sus reglamentos de desarrollo.

Igualmente, la Compañía desarrollará y garantizará los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBIQ+) con el firme objetivo de erradicar cualquier situación de discriminación, mediante un Plan de Diversidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas.

Artículo 47. *Parejas de hecho.*

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

Artículo 48. Principio de igualdad y no discriminación. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+.

La Empresa garantizará el respeto al principio de igualdad y no discriminación. En concreto, no se tolerará conducta alguna que pueda suponer discriminación por razón ideológica, religiosa o creencias, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o diversidad funcional. El punto de partida será la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. NAR ES tiene como valor esencial el respeto a la diversidad de las personas LGTBIQ+ y la protección de la identidad de las personas trabajadoras que prestan servicios para la Empresa, ampliando la protección a todas las identidades representadas bajo las siglas anteriores, LGTBIQ+.

Las personas trabajadoras son contratadas, seleccionadas y desarrolladas de acuerdo con su perfil profesional, con independencia de su género, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier condición similar. Así, en el marco del presente convenio, se acuerda la implementación de medidas que garanticen la igualdad y no discriminación de personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ en la Empresa.

Estas medidas incluirán contenidos para velar por la igualdad de trato y oportunidades plena, para contar con un entorno laboral seguro y libre de conductas y comportamientos hostiles para las personas LGTBIQ+, de acuerdo con el Plan LGTBIQ+ vigente en la Empresa, pero dirigidas al conjunto de la plantilla de NAR ES, con el fin de asegurar que el entorno es seguro para todas las personas y no exclusivamente a las personas LGTBIQ+.

Este compromiso con la diversidad se hará público en la página web, redes sociales, intranet corporativa, así como cualesquiera otras comunicaciones internas y externas de la Empresa, garantizando la utilización de un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad, que será periódicamente revisados por la Empresa.

Artículo 49. Igualdad de trato y no discriminación. Principios básicos.

Ninguna persona trabajadora será discriminada por su orientación e identidad sexual, ni por la expresión de género o características sexuales. NAR ES velará por la igualdad de trato de todas las personas LGTBIQ+ sin excepción a tales condiciones, siendo principios rectores en todos los ámbitos de la empresa los siguientes: no discriminación e igualdad de trato por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, diversidad de sexo genérica o familiar. Se prohíbe expresamente cualquier tipo de conducta discriminatoria, acoso o violencia frente a personas LGTBIQ+.

Artículo 50. Acceso al empleo.

NAR ES garantizará que todas las personas trabajadoras pertenecientes al equipo de Talent Acquisition (TAT), responsables de los procesos de selección, contarán con una formación que vele porque estos procesos se realicen en condiciones coherentes a los principios de igualdad de trato y no discriminación, siendo procesos libres de estereotipos o sesgos. A tal efecto, condiciones como la identidad de género, orientación sexual, género o sexo no podrán ser consideradas para la selección de personas, rigiéndose estos procesos únicamente con base en criterios objetivos relativos a la idoneidad, habilidades y méritos profesionales para el puesto de trabajo, así como los objetivos propios de la Empresa.

Expresamente, se evitará realizar preguntas a las personas candidatas por su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Esta obligación en los procesos de selección afectará tanto a aquellos procesos de selección que directamente sean responsabilidad de NAR ES, por ser realizados por personas trabajadoras que prestan servicios para ésta, como a la exigencia de NAR ES en los procesos de selección que sean organizados a través de una empresa externa, con el compromiso de analizar y revisar los procesos de selección externos para identificar posibles sesgos y corregirlos de manera proactiva.

Artículo 51. *Clasificación y promoción profesional.*

Se garantizará que el sistema de clasificación y promoción profesional en NAR ES no conlleve discriminación, directa o indirecta, de las personas LGTBIQ+, siendo garantista con la igualdad de trato y de oportunidades sin discriminar por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. De tal manera, se garantizará que la clasificación y promoción profesional se base en elementos objetivos, tales como la idoneidad, habilidad y méritos profesionales en función de la cualificación, capacidad y desempeño de la persona trabajadora, con criterios para el ascenso objetivos y neutros.

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para presentarse a vacantes existentes en su base, o para el ascenso, con independencia de su sexo, género, orientación sexual, expresión, identidad de género, así como la diversidad de sexo genérica y familiar.

Artículo 52. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

NAR ES continuará implementado sus programas de formación hacia la plantilla con especial atención a las personas que cuentan con otras a su cargo, centrado en la igualdad y protección al colectivo LGTBIQ+ y realizará acciones de sensibilización de asistencia obligatoria como parte de los procesos de formación ya implementados hacia la plantilla, que tendrá como referencia los siguientes contenidos mínimos:

- i. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
- ii. Sensibilización de las realidades de las personas LGTBIQ+.
- iii. Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
- iv. Conocimiento de las medidas y protocolos incluidas en el Plan LGTBIQ+ de NAR ES o derivados del presente convenio.

Asimismo, NAR ES garantizará el uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo con la diversidad, conforme al Glosario de Términos aprobado en la empresa.

Artículo 53. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

NAR ES garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQ+fóbicos a través del Protocolo de actuación para erradicar el acoso y la violencia adaptado a las personas LGTBIQ+ de la empresa para la inclusión de las personas LGTBIQ+, de conformidad con los términos estipulados en el artículo 45 del presente convenio.

En lo que se refiere a la gestión de la diversidad, NAR ES designará un buzón de correo electrónico para su uso por la plantilla, para tratar cuestiones relativas a la protección del colectivo LGTBIQ+, ante cualquier otra incidencia que pudiera surgir.

Asimismo, NAR ES promoverá campañas de sensibilización a lo largo del año y especialmente en fechas señaladas en calendarios sociales, como el 31 de marzo (Día de la visibilidad trans), 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+).

Artículo 54. *Permisos y beneficios sociales.*

NAR ES garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones. A tal efecto, las personas trans disfrutarán como permiso retribuido del día posterior al tratamiento hormonal de una persona trans en proceso de transición de género, con un máximo de 1 día al mes.

NAR ES evitará la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans, así como garantizará que las personas trabajadoras disfruten en condiciones de igualdad de los permisos establecidos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Artículo 55. *Régimen disciplinario.*

NAR ES garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras a vivir con total libertad su orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales. De tal manera, se incluirá en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo, en su artículo 35, las infracciones cometidas que atenten contra ello, clasificando, en función de su trascendencia e intencionalidad, las faltas en leves, graves o muy graves. Si la conducta se lleva a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior, se considerará esta circunstancia como agravante.

Artículo 56. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia frente a las personas LGTBIQ+.*

Como parte del vigente protocolo de actuación, NAR ES ha adecuado su contenido con el objetivo de prever medidas específicas para la protección a personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+. De tal manera que el propio convenio colectivo asume como propio el contenido del Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+ a todos los efectos, de conformidad con los términos estipulados en el artículo 45 del presente convenio.

CAPÍTULO 12**ESG****Artículo 57. *Cumplimiento de los criterios ESG.***

La Empresa adquiere un compromiso de cumplimiento de los criterios ESG (factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo) en la gestión y toma de decisiones, con el propósito de convertirse en una empresa regida por parámetros de inversión socialmente responsable (ISR), de acuerdo con las directrices contenidas en la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

De igual forma, la Empresa abogará por cumplir con los criterios ESG en cuanto a la igualdad de género en su Consejo de Administración, con el fin de integrar el contenido de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022 para mejorar el equilibrio en la representación de género entre sus consejeros y administradores.

Asimismo, la Empresa se compromete a tratar de conciliar las pautas fijadas en la Agenda 2030 y los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fijados por Naciones Unidas con la pretensión de equilibrar su desarrollo económico con el desarrollo social y la sostenibilidad ambiental.

En particular, por la idiosincrasia del sector en el que se integra la Compañía, la Empresa trabajará de manera alineada con las políticas del Grupo Norwegian para favorecer la transición a una industria de la aviación más sostenible, que abandone el uso de combustibles fósiles y afiance sus alianzas estratégicas para la producción de ecocombustibles, como respuesta a los desafíos del clima y el medio ambiente aprobados dentro del Pacto Verde Europeo (Green Deal) y el Pacto Europeo por el Clima de la Comisión Europea.

CAPÍTULO 13

Sometimiento al acuerdo de solución de conflictos

Artículo 58. *Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias en materia de no aplicación de condiciones de trabajo.*

En relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC).

CAPÍTULO 14

Derechos sindicales

Artículo 59. *Crédito Sindical.*

1. Las partes acuerdan que el disfrute del crédito sindical que a cada representante (miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales) les corresponda legalmente, se realizará de conformidad con las siguientes prescripciones:

- El disfrute del crédito sindical se realizará por jornadas completas de 8 horas.
- El 50% del crédito sindical mensual al que tenga derecho el representante, se preavisará con al menos 6 semanas de antelación al momento de su disfrute.
- El 50% del crédito sindical mensual restante, se preavisará con la mayor antelación posible.

2. Con carácter general, la retribución del crédito sindical se realizará de manera que el representante sindical no sufra pérdida de salario.

3. Las horas de crédito sindical reconocidas en la ley podrán ser cedidas mensualmente. Las horas que se cedan respetarán un preaviso de 6 semanas, salvo en aquellos supuestos en los que haya tenido lugar un imprevisto en una base sin que les quede crédito a los representantes de dicha base.

ANEXO 1

Tablas salariales

Salario base anual solo 12 mensualidades (Incluye prorrateo de pagas extra) Incluye 65 horas de vuelo mensuales	Salario base TCP Junior 2026*	Salario base TCP Junior 2027**	Salario base TCP Junior 2028***	Salario base TCP Junior 2029****
Salario base nivel 19 (de 18 o más).	17.404	20.284	21.724	22.684
Salario base nivel 18 (de 17 a 18 años).	17.104	19.984	21.424	22.384
Salario base nivel 17 (de 16 a 17 años).	16.804	19.684	21.124	22.084

Salario base anual solo 12 mensualidades (Incluye prorrata de pagas extra) Incluye 65 horas de vuelo mensuales	Salario base TCP Junior 2026*	Salario base TCP Junior 2027**	Salario base TCP Junior 2028***	Salario base TCP Junior 2029****
Salario base nivel 16 (de 15 a 16 años).	16.504	19.384	20.824	21.784
Salario base nivel 15 (de 14 a 15 años).	16.204	19.084	20.524	21.484
Salario base nivel 14 (de 13 a 14 años).	15.904	18.784	20.224	21.184
Salario base nivel 13 (de 12 a 13 años).	15.604	18.484	19.924	20.884
Salario base nivel 12 (de 11 a 12 años).	15.304	18.184	19.624	20.584
Salario base nivel 11 (de 10 a 11 años).	15.004	17.884	19.324	20.284
Salario base nivel 10 (de 9 a 10).	14.704	17.584	19.024	19.984
Salario base nivel 9 (de 8 a 9 años).	14.404	17.284	18.724	19.684
Salario base nivel 8 (de 7 a 8 años).	14.104	16.984	18.424	19.384
Salario base nivel 7 (de 6 a 7 años).	13.864	16.744	18.184	19.144
Salario base nivel 6 (de 5 a 6 años).	13.624	16.504	17.944	18.904
Salario base nivel 5 (de 4 a 5 años).	13.384	16.264	17.704	18.664
Salario base nivel 4 (de 3 a 4 años).	13.144	16.024	17.464	18.424
Salario base nivel 3 (de 2 a 3 años).	12.664	15.544	16.984	17.944
Salario base nivel 2 (de 1 a 2 años).	12.424	15.304	16.744	17.704
Salario base nivel 1 (de 0 a 1 años).	12.184	15.064	16.504	17.464

Salario base anual solo 12 mensualidades (Incluye prorrata de pagas extra) Incluye 65 horas de vuelo mensuales	Salario base TCP Senior 2026*	Salario base TCP Senior 2027**	Salario base TCP Senior 2028***	Salario base TCP Senior 2029****
Salario base nivel 19 (de 18 o más).	20.135	23.015	24.455	25.415
Salario base nivel 18 (de 17 a 18 años).	19.835	22.715	24.155	25.115
Salario base nivel 17 (de 16 a 17 años).	19.535	22.415	23.855	24.815
Salario base nivel 16 (de 15 a 16 años).	19.235	22.115	23.555	24.515
Salario base nivel 15 (de 14 a 15 años).	18.935	21.815	23.255	24.215
Salario base nivel 14 (de 13 a 14 años).	18.635	21.515	22.955	23.915
Salario base nivel 13 (de 12 a 13 años).	18.335	21.215	22.655	23.615
Salario base nivel 12 (de 11 a 12 años).	18.035	20.915	22.355	23.315
Salario base nivel 11 (de 10 a 11 años).	17.735	20.615	22.055	23.015
Salario base nivel 10 (de 9 a 10).	17.435	20.315	21.755	22.715
Salario base nivel 9 (de 8 a 9 años).	17.135	20.015	21.455	22.415
Salario base nivel 8 (de 7 a 8 años).	16.835	19.715	21.155	22.115
Salario base nivel 7 (de 6 a 7 años).	16.595	19.475	20.915	21.875
Salario base nivel 6 (de 5 a 6 años).	16.355	19.235	20.675	21.635
Salario base nivel 5 (de 4 a 5 años).	16.115	18.995	20.435	21.395
Salario base nivel 4 (de 3 a 4 años).	15.875	18.755	20.195	21.155
Salario base nivel 3 (de 2 a 3 años).	15.395	18.275	19.715	20.675

Salario base anual solo 12 mensualidades (Incluye prorrata de pagas extra) Incluye 65 horas de vuelo mensuales	Salario base TCP Senior 2026*	Salario base TCP Senior 2027**	Salario base TCP Senior 2028***	Salario base TCP Senior 2029****
Salario base nivel 2 (de 1 a 2 años).	15.155	18.035	19.475	20.435
Salario base nivel 1 (de 0 a 1 años).	14.915	17.795	19.235	20.195

EBIT %	2028	2029
< 7%	1.440	960
7.01 – 10%	1.680	1.200
> 10.01%	1.920	1.440

* El incremento de 2026 incluye un aumento consolidado del salario base de 1.920 euros anuales para los niveles 4 y superiores, respecto al convenio anterior. Los niveles 1 a 3 son de nueva creación.

** El incremento de 2027 incluye un aumento consolidado del salario base de 2.880 euros anuales respecto al 2026.

*** El incremento de 2028 expresado a modo de ejemplo en las tablas se corresponde con el mínimo garantizado en el escenario de EBIT < 7%. En el escenario en el que el EBIT sea superior se revalorizarán las tablas de 2027 usando los importes anuales detallados en la tabla EBIT.

**** El incremento de 2029 expresado a modo de ejemplo en las tablas se corresponde con el mínimo garantizado en el escenario de EBIT < 7%. En el escenario en el que el EBIT sea superior se revalorizarán las tablas de 2028 usando los importes anuales detallados en la tabla EBIT.

Ejemplo TCP Junior nivel 1 en escenario EBIT > 10,1% en 2028 y 2029:

Incluye 65 horas de vuelo mensuales Salario base anual solo 12 mensualidades (Incluye prorrata de pagas extra)	Salario base TCP Junior 2026	Salario base TCP Junior 2027	Salario base TCP Junior 2028	Salario base TCP Junior 2029
Salario base nivel 1 (de 0 a 1 años).	12.184	15.064	16.984	18.424

Elementos Variables (todos los importes en euros)	TCP	Unidad
Dieta Nacional sin pernocta.	50	Importe unidad.
Dieta Nacional con pernocta.	60	Importe unidad.
Dieta Internacional con pernocta nacional.	66,11	Importe unidad.
Dieta Internacional sin pernocta.	66,11	Importe unidad.
Dieta Internacional con pernocta.	91,35	Importe unidad.

Plus de productividad (todos los importes en euros)	TCP Junior 2026-2028	TCP Senior 2026-2028	TCP Junior 2029	TCP Senior 2029
Importe por hora de vuelo (a partir de la hora 65:01).	7	8,5	7,5	9

Elementos Variables (todos los importes en euros)	TCP Junior	TCP Senior	Unidad
Guardia fuera de base.	16	20	Importe unidad.
Guardia en base.	46	50	Importe unidad.
Día de oficina fuera de base.	16	20	Importe unidad.
Día de oficina en base.	41	45	Importe unidad.

Elementos Variables (todos los importes en euros)	TCP Junior	TCP Senior	Unidad
Compensación aterrizaje en día libre.	80	100	Importe unidad.
Compensación de día libre.	250	250	Importe unidad.
Día de formación en tierra.	40	40	Importe unidad.
Día de formación online.	25	25	Importe unidad.
Suplemento de limpieza.	50	50	Importe unidad.
Complemento variables en permisos retribuidos.	29	33	Importe unidad.
Complemento de IT a partir del 21 incluido.	20	20	Importe unidad.
Compensación de medio día libre.	125	125	Importe unidad.

Otros elementos Fijos importe anual (12 mensualidades)	TCP Junior	TCP Senior
Plus de uniformidad.	200	200
Plus de conectividad.	300	300

Otros conceptos en texto	TCP Junior y TCP Senior	Unidad
Compensación cambio base entre la península, por cierre de base permanente.	2100	Importe unidad.
Compensación por el cambio de base entre la península.	200	Importe unidad.
Compensación cambio de base desde las islas a península y viceversa por cierre de base permanente.	2300	Importe unidad.
Compensación cambio de base desde las islas a península y viceversa.	500	Importe unidad.

Posiciones adicionales	Importe 2026	Importe 2027	Importe 2028	Importe 2029	Unidad	Observaciones
Día de instrucción en tierra.	175	185	195	205	Importe por día.	Importe diario hasta un máximo de 9,5 horas.
Plus de instructor en tierra.	224	235	245	253	Importe bruto mensual.	Importe mensual solo para instructores en tierra.
Plus de CPS	80	80	80	80	Importe bruto mensual.	Importe mensual solo para CPS.
Formación de vuelo/Supervisión.	8	8	8	8	Importe hora CI a CO.	Importe/hora desde el check in hasta el check out.

ANEXO 2

Contratos fijos discontinuos

1. Estabilidad en el empleo y reglas de funcionamiento del contrato FD.

1.1 Contrato fijo-discontinuo.

a) El contrato de trabajo fijo discontinuo tiene sustantividad propia en la empresa a todos los efectos y, conforme al artículo 16 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquél por el que, aún no prestándose servicios todos los días laborales al año, la persona trabajadora es llamada para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o que, sin tener dicha naturaleza, son de prestación intermitente en periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Los días de prestación de servicios se desarrollarán en uno o varios periodos de actividad que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

b) A partir del año 2027, la persona trabajadora con contrato fijo discontinuo será llamada para un periodo de actividad mínimo de 9 meses consecutivos dentro de un periodo de campaña, también consecutivo, de un máximo de 10 meses. Para aquellos fijos discontinuos contratados para la temporada de verano, el inicio de la campaña tendrá lugar, cada año natural, 15 días antes del comienzo de la temporada aeronáutica de verano en el hemisferio norte (esto es, el último domingo del mes de marzo) o 15 días antes del comienzo de los desplazamientos de Semana Santa, en caso de que ésta empiece con antelación a la mencionada temporada aeronáutica de verano, con la finalidad de que se puedan llevar a cabo los cursos de refresco u otras actividades preparatorias de la campaña en la que tengan que tomar parte lo/as TCP. En el caso de la operativa desde las bases situadas en las Islas Canarias, la persona trabajadora con contrato fijo discontinuo será llamado para un periodo de actividad mínimo de 9 meses consecutivos dentro de un periodo de campaña de un máximo de 10 meses, teniendo lugar el inicio de la Campaña en el mes de enero y diferenciándose dos periodos de campaña garantizados: uno que abarcará con carácter general desde enero a mayo ambos incluidos y otro que abarcará los meses de septiembre a diciembre ambos incluidos. En este sentido, dada la peculiaridad de la prestación de servicios en las bases situadas en las islas Canarias, el periodo mínimo de actividad de 9 meses consecutivos se produce considerando los meses de septiembre a diciembre de un año natural y los de enero a mayo del siguiente año.

c) Esta modalidad contractual podrá utilizarse para reforzar la campaña de Navidad y Año Nuevo. Si bien ambos periodos, el periodo de actividad y la campaña, se incardinarán dentro de cada año natural (entendido éste como el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año), cabe la posibilidad que, según la fecha de inicio de los periodos antes citados y las necesidades de producción, éstos lleguen a incluir parte o la totalidad del mes de enero del año natural siguiente (siempre respetando periodo activo mínimo de 9 meses consecutivos dentro de un periodo de campaña, también consecutivo, de un máximo de 10 meses). En cualquier caso, el período trabajado durante ese mes de enero no afectará al futuro cómputo de los periodos (activo y de campaña) correspondiente a ese nuevo año natural en que transcurre. En el supuesto de que se produjeran cambios o incrementos de producción por los que la empresa necesitara recurrir a la contratación de nuevos fijos discontinuos para cubrir dichas necesidades, lo pondrá en conocimiento de la RLT con anterioridad a las contrataciones y/o al llamamiento.

d) Los cursos de refresco deberán ser considerados periodo activo y asignados antes de empezar a volar o durante el periodo activo, siendo consecutivo el curso con el periodo de actividad de vuelo en caso de ser anterior.

Por el contrario, si bien los cursos iniciales sí deben ser considerados como periodo activo, podrían no ser consecutivos con el periodo de actividad de vuelo.

e) Asimismo, si el periodo mínimo de 9 meses consecutivos se prorroga, dicha(s) prórroga(s) se comunicarán según las siguientes condiciones:

a. Que sean de aceptación voluntaria para el/la TCP. Su rechazo no se considerará un rehúse de llamado.

b. Que se comunique con un plazo de preaviso de 45 días naturales por cada periodo de prórroga.

c. El plazo para manifestar la aceptación o el rechazo de la prórroga será de 7 días naturales, siendo la falta de respuesta en el plazo indicado considerada como un rechazo.

d. Las prórrogas se realizarán según el escalafón a nivel nacional, de mayor a menor, de modo gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y el puesto a cubrir.

f) En aquellos casos en que el régimen de fijo-discontinuo se produzca a raíz de la novación de un contrato indefinido ordinario a otro fijo-discontinuo, se pactará el periodo mínimo de actividad que, de forma excepcional, a la firma de la novación del contrato, podrá ser inferior a 9 meses.

g) La contratación de las personas trabajadoras fijos-discontinuos se realizará conforme al artículo 12 del presente convenio colectivo.

h) El llamamiento de las personas trabajadoras fijos-discontinuos se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse por escrito a través del e-mail a los buzones corporativo y personal de la persona trabajadora (siempre que lo facilite y autorice a la Empresa a usarlo con esta finalidad), con un mínimo de 45 días naturales de antelación al comienzo del ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada centro de trabajo, debiendo la persona trabajadora, en el plazo de 7 días naturales a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario (bien sea mediante la negativa explícita o bien mediante el mero silencio), serán de aplicación las normas de rehúse de llamado.

i) No tendrá consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo.

Dicha situación dará lugar a la continuidad en la suspensión del contrato siempre que no se incorporen personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme a las reglas contenidas en el presente documento.

j) Serán causas de suspensión del contrato, con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo y sin que la falta de llamamiento pueda calificarse como despido, las causas de fuerza mayor tales como (pero no limitadas a) las pandemias, los accidentes atmosféricos, la paralización de los transportes o medios de distribución, la interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable al empresario.

En este caso la empresa vendrá obligada a comunicar y justificar por escrito el hecho causante a los comités de empresa.

k) El personal con contrato fijo discontinuo percibirá las pagas extraordinarias y lo correspondiente a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

l) De forma excepcional y por una única vez, siempre y cuando la persona trabajadora no haya percibido prestación por desempleo, la Empresa abonará un complemento de 350 Euros brutos por cada mes completo de inactividad, hasta un máximo de cuatro meses, tras la finalización del periodo de actividad del año 2026. La finalidad de este abono es compensar el periodo de actividad de ocho meses vigente en dicho año, por lo que no será extensivo a años futuros, dado que a partir de 2027 el periodo mínimo de actividad se extenderá a nueve meses. El pago de la cantidad total resultante se efectuará en la nómina correspondiente al mes siguiente a la

reincorporación efectiva de la persona trabajadora. Para generar el derecho al percibo de este complemento, la persona trabajadora deberá acreditar en el momento de su reincorporación que no ha tenido derecho a percibir la prestación por desempleo durante el periodo de inactividad. Dicha acreditación se realizará mediante un certificado oficial expedido por el servicio público de empleo competente. El compromiso de pago aquí recogido se limita estricta y exclusivamente al periodo de inactividad que sigue a la temporada 2026, sin que proceda abono alguno por este concepto tras la finalización de la temporada 2027 o siguientes.

2. Ordenación del trabajo fijo discontinuo.

2.1 Llamamientos.

2.1.1 Incorporación a la Compañía como fijos discontinuos.

El primer llamamiento y/o contratación de lo/as TCP para suscribir contratos de fijos discontinuos se realizará según la regulación de la Bolsa de Empleo, esto es, de mayor a menor número de días trabajados en Norwegian en España antes del ERE de 2021, ello sin perjuicio de que su contratación se produzca en la fecha que estuviera prevista en la base que le haya sido asignada.

2.1.2 Inicio de la campaña.

A partir de la incorporación a la Empresa del primer trabajador fijo discontinuo, se creará un nuevo escalafón en el que las personas trabajadoras con este tipo de contrato se ordenarán en función de los días de prestación de servicios en territorio español a partir de su contratación como trabajador/a fijo discontinuo/a.

Una vez contratados, se elaborará un escalafón de fijos discontinuos para cada base que se usará para el orden de llamamiento.

En el caso de coincidencia en el número de días trabajados para Norwegian en España, el siguiente criterio aplicable será su fecha de contratación como fijo discontinuo y, en caso de nueva coincidencia, la fecha de nacimiento, de más antigua a más reciente.

2.1.3 Forma de llamamiento.

El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación fehaciente que se realizará mediante e-mail a los buzones corporativo y personal de la persona trabajadora (siempre que lo facilite y además autorice a la Empresa a usarlo con esta finalidad), que será realizada al menos con 45 días naturales de antelación a la fecha de incorporación prevista.

2.1.4 Orden de llamamiento.

Una vez incorporada la persona trabajadora a la Compañía, las sucesivas llamadas serán efectuadas por orden rotatorio, de mayor a menor antigüedad en el escalafón de la respectiva base.

2.1.5 Rehúse de incorporación al llamamiento.

Si un trabajador fijo discontinuo en situación de inactividad rehúsa incorporarse, se entenderá extinguida definitivamente la relación laboral por voluntad de la persona trabajadora, sin que se genere, en consecuencia, derecho a indemnización alguna, siempre que la negativa a la incorporación no venga dada por encontrarse la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal, baja por maternidad, embarazo, lactancia, adopción o acogimiento, excedencia o aquéllas otras justificadas y estas causas estén debidamente acreditadas.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el escalafón correspondiente cuando éste se

encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, embarazo, lactancia, adopción o acogimiento, excedencia, o aquellas otras justificadas y estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral, pasando la persona trabajadora a prestar servicios efectivos una vez finalizada la situación anterior, siempre que ocurra durante el periodo de actividad inicialmente previsto.

Las eximentes recogidas en los dos párrafos anteriores podrían afectar a la duración del período de actividad mínimo garantizado para el año natural en cuestión, pudiendo ser en estos casos inferior a 9 meses.

2.2 Novaciones de personas trabajadoras fijas a tiempo completo a personas trabajadoras fijos discontinuos.

De conformidad con la regulación del contrato fijo discontinuo prevista en el Estatuto de los Trabajadores, aquellos trabajadores que estando en alta en la Empresa, con un contrato indefinido a tiempo completo decidan novar su contrato a un fijo discontinuo, cuando concurren las causas y condiciones que definen esta modalidad contractual, se incorporarán al escalafón de fijos discontinuos computándose todos los días trabajados para Norwegian en España.

2.3 Novaciones de personas trabajadoras fijos discontinuos a fijos a tiempo completo.

En el supuesto de necesitar novar personas trabajadoras fijos discontinuos a fijos a tiempo completo, dichas novaciones se realizarán siguiendo el escalafón nacional. Si dicha novación tuviera la consecuencia de un cambio de base, se aplicarán las condiciones generales del apartado 25.1 para los cambios de base, a excepción del período de permanencia mínimo en la base elegida, es decir, en este caso el/la tcp no está obligado a permanecer un periodo mínimo de un año en la base resultante.

2.4 Acceso a herramientas informáticas de la empresa, ID tickets y formación.

La persona trabajadora fijo discontinuo tendrá derecho al acceso a las herramientas informáticas de la empresa y al disfrute de los ID tickets durante sus periodos de inactividad en los mismos términos que tendría en sus periodos activos, así como a la formación que la empresa pueda ofrecer entre sus trabajadores.

El régimen de disfrute de vacaciones se regirá según el convenio colectivo para lo cual la persona trabajadora tendrá, en todo momento, acceso a las herramientas informáticas de la empresa, tal y como queda estipulado en el párrafo anterior.

2.5 Información a la RLT.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, entre el 15 y el 31 de enero de cada año, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.