

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 199** *Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de la empresa Norwegian Air Resources Spain, S.L. (código de convenio 90102842012017), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra por la sección sindical de Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de diciembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LA EMPRESA NORWEGIAN AIR RESOURCES SPAIN, S.L.

En Madrid a 12 de julio de 2017.

PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, integradas, por una parte, por la representación de la entidad Norwegian Air Resources Spain, S.L. 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, actualmente la sección sindical de la 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:

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 los empleados y pasajeros.

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

c. Salario Base se refiere al Salario Base establecido en el anexo 1.

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

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

f. Compañía se refiere a Norwegian Air Resources Spain, S.L.

g. Normativa sobre Limitaciones del Tiempo de Vuelo (FTL) se refiere al Reglamento (UE) número 83/2014 de la Comisión de 29 de enero de 2014, que modifica el Reglamento (UE) número 965/2012 de la Comisión, por el que se establecen requisitos técnicos y procedimientos administrativos en relación con las operaciones aéreas en virtud del Reglamento (CE) número 216/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo.

h. 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 o intereses de la persona jurídica que corresponda.

i. 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 (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.

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

k. OM se refiere a los Manuales de Operaciones del titular de un AOC e incluye todos los manuales aplicables al transporte aéreo por aeronave y aprobados conforme a los términos y condiciones del AOC expedido al Operador por las Autoridades de Aviación Civil.

l. Operador se refiere a un titular de un AOC al que la Compañía proporciona servicios de administración de tripulación directa o indirectamente.

m. 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.

n. 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.

o. 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 los Miembros de la Tripulación de Cabina que serán cedidos a dicho Operador para que trabajen bajo su AOC.

p. 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 (ACMI) al Grupo Norwegian para que opere bajo el AOC del Grupo Norwegian y los Miembros de la Tripulación de Cabina actúen como tripulación de servicio a bordo en dichos vuelos.

Cuando el contexto de este Convenio así lo requiera, los términos insertados en singular deberán incluir también el plural y viceversa y las palabras insertadas en género masculino deberán incluir igualmente el género femenino y viceversa.

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Partes concertantes.*

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la empresa Norwegian Air Resources Spain, S. L. (en adelante NAR ES o la Empresa) la representación legal de la misma; y por la otra parte, la Sección Sindical Unión Sindical Obrera en NAR ES (en adelante «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 los trabajadores contratados para realizar las funciones de tripulantes de cabina de pasajeros (en adelante, TCP's) por la Empresa. Solo podrán ejercer las funciones de TCP el personal en posesión de certificado y habilitaciones necesarios.

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 de 3 años desde la fecha de su publicación en el «BOE», 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.

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 por 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 legal de los trabajadores firmante del Convenio, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto. Cuando la reunión sea convocada por la representación legal de los trabajadores 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 I 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 (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:

- a) 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.
- b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- c) 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 informadores

Artículo 8. *Dedicación y títulos.*

Los TCP se obligan a dedicar toda su actividad profesional aeronáutica a la compañía durante la vigencia de sus contratos, 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 los TCP y la empresa, o los TCP y el Operador, la Empresa proveerá a los TCP de una dirección de correo electrónico en la que podrán recibir información relevante sobre su prestación de servicios. Del mismo modo los TCP proporcionarán un número de teléfono móvil a la Empresa, que deberá estar operativo mientras el tripulante esté dentro del período de actividad laboral y siempre actualizado, en el que puedan recibir llamadas y mensajes de la Empresa o el Operador.

Los TCP que tengan un contrato a tiempo completo 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.

Los TCP que tengan un contrato indefinido o temporal a tiempo parcial 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 aquellos periodos en los que los 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.

Para el supuesto que estos TCP con contrato indefinido a tiempo parcial con jornada acumulada 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.

Los 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, los 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 los TCP el coste de la renovación del pasaporte, las peticiones de visa, Certificado Médico correspondiente «CIMA» y certificados de vacunación si es necesario. Al comienzo de la relación laboral, los TCP deberán tener un pasaporte válido para, al menos, un año.

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

En aquellas situaciones en las que resulte preciso, el Operador programará un SOC a los TCP que lo requieran para la renovación de los pasaportes y visados.

Los 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 los TCP's (Wet y damp lease).*

En caso de banalización de la tripulación (Damp Lease), el 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 los 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 TCP actúe como «Representante a Bordo de la Compañía» en una aeronave en régimen de Wet Lease, el 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 TCP que actúe como «Representante a Bordo de la Compañía» será, preferiblemente, un Sobrecargo.

Toda vez que un tripulante de la Empresa sea requerido para operar un vuelo para una compañía en régimen de Damp o Wet Lease, deberá estar debidamente programado para esa actividad para ese vuelo. Finalizado el periodo o periodos de servicio, la Compañía proveerá al 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 TCP se compromete a cumplir con las normas, reglas complementarias y códigos internos existentes y, en particular con el denominado «Personell Handbook» elaborado por la Empresa y los Manuales de Operaciones (OM).

Es decir, las normas citadas no alterarán las condiciones expresamente acordadas en el presente Convenio en perjuicio de los 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 la intranet a la que los TCP tienen acceso. Además, existirá una copia en papel de dichas normas en cada base. En los casos en los que los TCP lo soliciten, les será entregada una copia de las páginas de los OM en las que se describan sus funciones.

En consecuencia, el Empleado se compromete a mantenerse actualizado 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 nombrados 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.

Los 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. Cruzar los cinturones, cuando el vuelo requiera tal servicio.
- ii. Recoger y ordenar la aeronave, cuando el vuelo requiera tal servicio.
- iii. Rellenar los productos del aseo así como vaciar la basura.
- iv. Realizar el «security check» en LGW y en otras localizaciones cuando la Compañía lo requiera.
- v. Recuento del dinero en efectivo.
- vi. Cobro de ventas.
- vii. Ventas a bordo de la aeronave.
- viii. Responsabilidades con respecto al catering (comprobar el sello en el trolley y si los contenedores necesarios están a bordo).
- ix. En los vuelos chárter, contar la comida y llevar a cabo el «sales prepack».
- x. Actuación como representante a bordo de la Compañía en los términos que se establece en el presente Convenio.
- xi. Participación en actos publicitarios/promocionales que la dirección de la Empresa determine, de forma voluntaria.
- xii. Todas aquellas tareas que sean necesarias para garantizar el correcto desarrollo de los vuelos.
- xiii. En caso de emergencia, estar siempre preparados para hacer todo lo posible para salvar a los pasajeros.
- xiv. 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.
- xv. Estar familiarizados con los formularios de aduanas e inmigración de los distintos países de cara a ayudar a los pasajeros a completarlos si los necesitarán así como asistir a los pasajeros a ello.
- xvi. Tomar parte de los cursos que se organicen así como realizar los servicios en tierra que le sean asignados.
- xvii. Realizar el servicio a bordo.
- xviii. 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.
- xix. Reportar deficiencias y equipo inservible detectado al SCCM, quien lo reportará al Comandante.
- xx. Los TCP han de ser conscientes de que su principal función es la seguridad, y que las labores de servicios son secundarias.
- xxi. 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, coordinación de los procedimientos en la cabina bajo circunstancias normales y de emergencia y 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 11.1.1.1, también deberán llevar a cabo los servicios anteriores y posteriores en el que participan (entendiendo por tales el briefing y difrifting) al vuelo establecidos en los Manuales de Operaciones (OM), que incluirán, entre otras, las siguientes funciones:

- i. Custodia del efectivo.
- ii. Todas las tareas necesarias para asegurar el correcto desarrollo del vuelo.

iii. Tienen la responsabilidad 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.

iv. Ser responsable de la comunicación con los pilotos.

v. 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.

vi. Informar al Comandante tan pronto como sea posible de las posibles incidencias técnicas.

vii. Asegurarse de que los tripulantes actúen con profesionalidad.

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

ix. Asegurar el suministro adecuado de productos y artículos a bordo.

x. Asegurar que los procesos de seguridad se siguen de manera adecuada.

xi. Asegurarse que el nivel del servicio se mantiene.

xii. Cualesquiera otras incluidas en el Manual del Operador.

xiii. Realizar funciones de coordinación y supervisión de los trabajos asignados a los trabajadores 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. Dicha categoría recibe la denominación de sobrecargo.

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

11.1.3 Jefe de Base de TCP (BCCC).

El Jefe de Base de TCP es el responsable operacional del conjunto de TCP que se encuentran adscritos a una base. El Jefe de Base de TCP es un representante de la Empresa en su base y, como tal, debe comportarse en todo momento de manera adecuada y mantener una apariencia idónea. Debe dedicar sus esfuerzos y habilidades a proteger y promover a la Empresa y sus intereses.

Los deberes y responsabilidades del Jefe de Base de TCP (BCCC) son:

1. Actuar como el coordinador de los tripulantes de cabina en su base.
2. Cuando se le requiera, realizar reuniones de empleados en su base.
3. Estar completamente familiarizado con los procedimientos de la empresa en caso de emergencia y desarrollarlos de acuerdo con las instrucciones.
4. Mantener reuniones con los TCP de su base en aquellos asuntos que sean de su incumbencia.
5. Asistir a las reuniones con el Jefe de Tripulantes CCC.
6. Ser el responsable del procesamiento de los informes de la tripulación y remitirlos al Jefe de Tripulantes CCC.

11.2 Diferentes tipos de instructores.

Los TCP que ocupen los puestos que se detallan en el presente artículo deberán previamente haber superado las pruebas y cursos necesarios conforme a la normativa que resulte de aplicación al Operador y a los OM, así como los requisitos y pruebas que establezca la Compañía.

Los distintos puestos a ocupar por los TCP como instructores son los que se relacionan a continuación:

11.2.1 Instructor en vuelo (Cabin Line Trainer): Es el TCP designado por la Empresa para realizar las funciones de instrucción y entrenamiento de otros TCP en vuelo.

11.2.2 Supervisor en vuelo: (Cabin Check Supervisor): Es el TCP designado por la Empresa para realizar en vuelo las funciones de supervisión y examen de conocimientos tras el entrenamiento realizado por el Instructor en vuelo a otros TCP.

11.2.3 Instructor en tierra (Ground Instructor): Es el TCP designado por la Empresa para desempeñar la formación en tierra y los cursos de formación inicial, los cursos anuales de actualización y los cursos de conversión en caso de que sean necesarios.

Los tipos de instructores podrían cambiar si lo hiciera el OM del Operador.

Artículo 12. *Admisión e incorporación.*

La contratación del tripulante deberá realizarse de acuerdo con la normativa en vigor y las normas que, en cualquier caso, se establezcan en la Empresa.

Artículo 13. *Promociones y ascensos.*

La promoción de los TCP se regirá por el principio de igualdad. No pudiéndose ejercer por parte de la Empresa discriminación por alguna 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 al efecto por la Empresa.

Artículo 14. *Ordenación del personal:*

14.1 Escalafón:

La dirección de la Empresa confeccionará un escalafón provisional ordenado de mayor a menor antigüedad en el que figurarán los siguientes datos:

- Días trabajados para Norwegian en España, con independencia del tipo de contrato o de la relación laboral.
- Fecha de ingreso en la empresa.
- Edad del empleado.
- Tipo de aeronave (ancho fuselaje o estrecho fuselaje)

El escalafón que sean publicado incluirá a todos los TCP's de la empresa. Los empleados tendrán un plazo de 14 días 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

La Empresa remitirá el escalafón a los representantes de los trabajadores quienes publicarán el mismo en el tablón de cada base (Crew-room). Del mismo modo, la empresa publicará el escalafón en la Intranet.

Dicho escalafón incluirá, además de los datos indicados en el párrafo primero, el número de empleado, tipo de aeronave, categoría, nombre y base. Se publicará una vez al año el 1 de diciembre y, en todo caso, en aquellos supuestos en los que el presente Convenio Colectivo lo establezca.

El escalafón se empleará para la promoción, destacamento y cambio de base, teniéndose en consideración, en dichos supuestos a los TCP cuyo tipo de aeronave sea coincidente con el de la vacante de la que se trate. El pase de un tipo de aeronave a otro se regirá, además, de conformidad con lo estipulado en el Anexo II del presente convenio.

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 a los plazos establecidos por la legislación vigente.

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 los TCP fijos por orden de mayor antigüedad (es decir, en función del número de días trabajados en la Empresa) según el escalafón publicado en los siete días siguientes al preaviso regulado en el apartado primero del presente artículo.

En aquellos supuestos en los que la regulación de empleo afecte únicamente a una base o tipo de aeronave, el citado escalafón será publicado respecto a la base o tipo de aeronave de que se trate.

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.

En caso de que fuera necesario contratar nuevo personal TCP, los 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 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 paternidad.
2. Enfermedad.

Dicha oferta se realizará según el orden inverso al que se aplicó en el momento del despido colectivo.

Artículo 16. *Dimisión del trabajador.*

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la baja voluntaria del TCP, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos, un mes. 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 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.

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.*

El trabajador, 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) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluido el parentesco político, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesitará hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. El trabajador deberá notificarlo a AOCC de inmediato, así como enviar un email al Departamento de Recursos Humanos con la documentación necesaria para acreditar las circunstancias que lo justifican a la mayor brevedad posible.

b) Dos días naturales por nacimiento de hijo. El tiempo señalado podrá ampliarse a cuatro días naturales, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto. La notificación deberá ser remitida a la empresa en el momento en que se produzca el hecho causante.

c) 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.

d) El 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 TCP deberá comunicar su asistencia a dicho examen en las 24 horas siguientes a su recepción o conocimiento.

e) 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 el empleado 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.

f) Un día natural por traslado de domicilio. Dos días naturales por cambio de base si conlleva cambio del domicilio habitual. La notificación deberá ser remitida a la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique.

g) Dos días en el caso de adopción de hijos. La notificación deberá ser remitida a la empresa con dos meses de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique.

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

i) 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. 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 de ausencia del trabajo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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, podrá acumularlo en jornadas completas. La acumulación del permiso de lactancia se calculará desde la fecha en que el 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 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.

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.

j) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del artículo 37 del

Estatuto de los Trabajadores. El empleado acordará con el Departamento de Recursos Humanos la programación a fin de hacer efectivo el disfrute de este derecho.

El TCP interesado deberá justificar a la Compañía previa, siempre que fuera posible y sino posteriormente, el supuesto de hecho que le da derecho a dicha licencia. Se deberá aportar prueba suficiente la documentación que acredite la concurrencia del hecho causante a la Compañía.

Deberá existir inmediatez y conexión temporal entre el disfrute por el TCP y el hecho causante de todos los permisos enumerados en el presente artículo, excepto en el establecido en los apartados c) j) k), por estar definidos en los mismos.

En cualquier permiso retribuido, 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.

Artículo 18. *Licencia no retribuida.*

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 TCP con al menos una antigüedad en la empresa de dos años podrá solicitar una licencia no retribuida por un plazo menor a cuatro meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior licencia.

El trabajador que se encuentre disfrutando una licencia sin sueldo, en caso de que no haya concurrido con una actividad de vuelo para otra compañía durante la misma, tendrá derecho a reserva de puesto.

La licencia regulada en el presente artículo constituye un supuesto de suspensión del contrato, por lo que el tiempo de duración de la licencia sin sueldo misma no computará como de permanencia en la Compañía a ningún efecto.

Artículo 19. *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:

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

El trabajador puede solicitar una reducción de jornada de un 50%, un 25% y un 12,5%. El cambio de porcentaje podrá solicitarse cada cuatro meses.

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

En las aeronaves de fuselaje estrecho, con el único objeto de determinar el número de días libres durante una jornada reducida, se aplicará el siguiente principio:

Los cálculos se realizarán en una media anual de 11 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, teniendo en cuenta dicha media de 11 días.

En las aeronaves de fuselaje ancho, con el único objeto de determinar el número de días libres durante una jornada reducida, se aplicará el siguiente principio:

Los cálculos se realizarán en una media anual de 8 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, teniendo en cuenta dicha media de 8 días.

19.1 Por razón de guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, 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 menor cumpla los 18 años.

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.

19.2 Víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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.

19.3 Excedencia voluntaria.

Informándolo con una antelación mínima de 2 meses, el 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 basada en motivos personales, con la duración que establezca la normativa que resulte de aplicación. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador 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 TCP podrá reincorporarse en otra base en la que haya vacante.

La petición de excedencia deberá concederse al menos un mes con anterioridad 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 TCP que no solicite el reingreso al menos con dos meses de antelación a la fecha de finalización del plazo de la excedencia, causará automáticamente baja en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

Antes de su reincorporación, el 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, el empleado recibirá el salario base. Los costes de alojamiento, manutención y desplazamiento generados por este entrenamiento serán con cargo al TCP, cuando el período de excedencia haya sido superior a 12 meses.

19.4 Excedencia por familiares a cargo y excedencia por maternidad/paternidad.

Se podrá solicitar la excedencia para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad o por afinidad, 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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 los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 el trabajador 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.

Para ambas excedencias se exigirá un preaviso de dos meses y, a su reincorporación, los 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.

19.5 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 los 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 interesado 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 serán únicamente válidas para aeronaves de fuselaje estrecho en operativa de corto y largo radio así como a las aeronaves de fuselaje ancho con las excepciones contenidas en el Anexo II y, estarán sujetas a la normativa de aplicación y la OM vigente en cada momento.

Artículo 20. Definiciones.

a. Periodo 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. Periodo 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 o hélices.

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 21. Cambios de base.**21.1 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. Existirán dos procesos de cambio de base, uno para los aviones de fuselaje estrecho y otro para los aviones de fuselaje ancho, el paso de un tripulante desde la producción en aviones de fuselaje estrecho a los de fuselaje ancho, se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en el anexo II (Condiciones específicas para los aviones de fuselaje ancho).

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 los tripulantes con dos meses de antelación al momento en que inicie sus efectos.

Los tripulantes a los que no se les apruebe la primera de sus elecciones de cambio, pasarán a formar parte de las listas de espera. Las listas de espera se confeccionarán de acuerdo a la categoría, posición en el escalafón y demás criterios de competencia requeridos, en concreto, idiomáticos. Si, en una temporada concreta, se necesite 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.

Los 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.

21.2 Destacamento voluntario.

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

El 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.

Artículo 22. *Tipos de vuelo:*

22.1 Vuelo en situación: (Passive/Position).

Los vuelos en situación se realizarán siempre con billete en plaza confirmada.

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 TCP en dicho traslado tendrá la consideración de horas de actividad de conformidad con lo establecido en la FTL.

22.2 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.

22.3 Vuelo en formación u OFAM.

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

22.4 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.

Los 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 TCP será remunerado con el importe de las horas de vuelo de un Senior que estuviera prestando servicios en vuelos de wet-lease, únicamente en el caso de que fuera responsable del manejo de efectivo. 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.

Artículo 23. *Programación. Definiciones:*

Conforme a la normativa FTL, la programación mensual será publicada para cada tripulante con 14 días de antelación al comienzo de periodo de planificación.

La programación se ajustará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa FTL de aplicación. En este sentido, la Compañía se esforzará para programar de forma que, las horas de servicio y las horas de vuelo, stand-by, días libres y días fuera de la base se distribuyan de forma racional y equitativa entre los TCP que ostenten una misma categoría y se encuentren en la misma base, durante el año una vez que el Planning Optimizer haya

realizado una distribución que priorice dar cobertura a la producción y una distribución equitativa de tareas y horas de vuelo.

Periodo de actividad de vuelo (Duty Period):

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

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.

Descansos:

Mientras que un 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, la llamada telefónica, tendrá como consecuencia que el periodo de descanso se reinicie desde que concluya la llamada.

Imaginaria (Standby):

Las normas que regulen las imaginarias serán estipuladas en la FTL que resulte de aplicación en cada momento. La asignación de un servicio será notificada antes de que el mismo comience de acuerdo con los OM.

Open-day/Reserva (RES):

Las normas que regulan la reserva serán estipuladas en la FTL que resulte de aplicación en cada momento. En el caso de los TCP que presten servicios en aeronaves de fuselaje estrecho en corto radio se limitarán a dos por cada periodo de roster.

Extensiones de vuelo:

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

23.1 Tiempo y días de vuelo:

El tiempo de vuelo se programará de acuerdo a los límites establecidos por la normativa de regulación aérea (FTL) y el presente acuerdo.

23.2 Días libres:

El TCP disfrutará un mínimo de 10 días y un máximo de 12 días libres en base por mes natural para aviones de fuselaje estrecho para vuelos de corto radio y de largo radio y serán programados en el Roster. Cuando se programe a un TCP para realizar seis o siete días consecutivos de servicio activo de vuelo, le serán programados 3 días libres consecutivos.

No se programarán a un TCP vuelos cuyo CO tenga lugar más tarde de las 23:59 LT, si después tiene asignado un día libre.

Si un día libre es invadido o perdido de manera imprevista debido a la operativa (Late Landing), la empresa deberá abonar al TCP la remuneración prevista en el capítulo sexto y en el anexo I. Si por circunstancias imprevistas, la actividad se extendiese más allá de las 5:00 am LT (Check-Out) además de la remuneración anterior el TCP percibirá el pago correspondiente a un BDO.

23.3 Solicitud de días libres.

Cada mes, los empleados tendrán derecho a solicitar una vez sus días libres en un bloque de hasta 4 días.

Las solicitudes de días libres se realizarán de conformidad con los plazos establecidos por Cabin Request.

A la hora de conceder días libres, se 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.

23.4 Cambios de programación forzosos:

La Empresa notificará de manera activa (llamada telefónica) a los TCP afectados por los cambios de actividad. Un CI anticipado o un CO posterior se notificará con una antelación mínima de 12 horas al inicio del comienzo de periodo de actividad (Flight Duty Period).

Cuando el cambio de actividad incluya un cambio de vuelo, este nunca podrá tener un Check In anterior si el día precedente es un día de descanso, salvo que así se acuerde con el 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.

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).

23.5 Cambios de programación voluntarios:

Estos cambios se refieren a los que sean solicitados entre dos TCP de la misma categoría y tipo de aeronave.

Los cambios podrán ser solicitados tras la publicación de la programación a la que corresponde el mismo. Si no se produjeran circunstancias excepcionales, la Compañía contestará a la solicitud en un plazo máximo de 7 días desde que esta se produjo.

23.6 Descanso parcial:

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

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

23.7 Cancelación de vuelos.

Cuando se produzca una cancelación de un vuelo que no sea por causa imputable a la tripulación, si la misma no se le notificara al TCP o le fuera notificada con una antelación inferior a 90 minutos, con respecto a la hora del despegue, el TCP percibirá como compensación por dicha cancelación la retribución correspondiente a una imaginaria (stand-by), salvo que le haya sido asignado otro vuelo o ya tuviera otro vuelo asignado para ese día.

La cancelación de un vuelo a deberá ser notificada al TCP tan pronto como la empresa lo conozca, si la notificación de la cancelación se produce con 90 minutos o más de antelación sobre la hora de firma programada no surtirá efectos el presente artículo.

Artículo 24. Vacaciones.

Los TCP disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, o su parte proporcional, en el caso de aquellos TCP que hayan trabajado menos de un año para la Compañía.

Los periodos de vacaciones se programarán en bloques de 7 días (hasta sumar 28 días). Los dos días que resten se podrán solicitar junto con cualquiera de los bloques de 7 días mencionados con anterioridad, por separado o en un bloque de dos, enviando una solicitud por correo electrónico al departamento correspondiente (Cabinrequest).

La apertura del proceso de solicitud de vacaciones se preavisará a los 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.

Los días libres se deducirán en un 0,33 por día de vacaciones en los meses en los que se hayan planificado estas, en el caso de empleados a tiempo completo. Las partes decimales que correspondiera deducir tras el disfrute de un periodo de 7 días se ajustarán al final del año.

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.

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.

No se programará un vuelo con un Check In anterior a las 7 am LT si el día anterior es un día de vacaciones.

Artículo 25. *Alojamiento.*

La Compañía será la responsable de seleccionar, concertar y hacerse cargo de los pagos de los hoteles en los que los TCP, por motivo de trabajo, se alojen. Junto con el alojamiento, se incluirá desayuno continental o similar.

En los destinos en los que el agua no sea potable, los 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, 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 los TCP, el hotel elegido deberá tener el mismo nivel de calidad que el que tengan los seleccionados por el Grupo Norwegian.

Artículo 26. *Transporte terrestre.*

Cuando un 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.

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 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 proveerá al TCP del adecuado transporte desde el aeropuerto hasta la ubicación de la actividad a realizar y viceversa, computándose como actividad todo el tiempo de traslado que exceda los 60 min.

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

Artículo 27. *Manutención.*

La Compañía proporcionará a los TCP, dentro de su período de actividad, la debida manutención (desayuno, almuerzo y/ o cena) bien a bordo de la aeronave, o bien en el aeropuerto o establecimiento hotelero que corresponda. Se hará de acuerdo a lo establecido a continuación.

El TCP tendrá derecho a alimento y bebida siempre que su actividad de vuelo supere el tiempo establecido en la política del Grupo. Podrán ingerir dichos alimentos y bebidas en los tiempos establecidos para ello en los procedimientos internos.

El TCP se servirá la comida disponible de las neveras colocadas a tal efecto en las salas de firmas (check-in), con los límites establecidos y la disponibilidad que exista en cada lugar. En los casos en los que una base concreta no disponga de las citadas neveras, la comida será cargada directamente en el avión por la empresa de catering contratada a tal efecto por la Compañía, no suponiendo esto una disminución de la calidad y cantidad. La Compañía deberá cargar siempre el número de comidas correspondientes al número de TCP que haya en la programación de vuelos. Los tripulantes que se encuentren en vuelos de posicionamiento que supere el periodo de actividad indicado en la política del Grupo, tendrán derecho a alimentación del refrigerador de la base de acuerdo con la política del Grupo.

El desayuno cargado a bordo se servirá en las horas de desayuno y las comidas y cenas en las horas al efecto.

CAPÍTULO 6

Sistema retributivo

Con carácter general, todas las menciones a la moneda local o a cualquier divisa se referirán al euro (€). Las condiciones salariales pactadas en el presente capítulo se aplicarán y tendrán eficacia desde el día 1 de junio de 2017.

Artículo 28.

Todas las retribuciones fijas que se reflejan en el anexo I están expresadas en importes brutos anuales. Las retribuciones fijas se reducirán de forma proporcional a la jornada pactada con el Empleado.

28.1 Salario Base.

El importe del salario base se detalla en el anexo 1 (tabla salarial). El salario base de un trabajador a tiempo completo incluye la retribución por las primeras 30 horas de vuelo. El número de horas de vuelo incluidas en el salario base se reducirán en proporción a la jornada que realice un trabajador.

28.2 Pagas extraordinarias.

Los TCP percibirán dos pagas extraordinarias al año de devengo semestral, que podrán ser sujetas a prorrata mensual. El importe de cada una de ellas consistirá en una mensualidad del salario base. Las referidas pagas extras se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Quien no haya completado en su totalidad el periodo necesario para el devengo de la paga extraordinaria en el momento de su devengo percibirá su importe prorrateado en función del tiempo trabajado.

28.3 Plus teléfono.

Se establece un plus de teléfono en la cuantía fijada en el anexo 1 (tabla salarial).

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.

29.1 Horas de vuelo (Block Hours).

Las horas de vuelo que excedan de las primeras 30 horas mensuales se abonarán conforme a las cantidades recogidas en el anexo 1 (tabla salarial). Se liquidarán a mes vencido.

El número de horas de vuelo a partir de la cual se abonará la compensación por horas de vuelo se fijará en proporción a la jornada que realice el trabajador.

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

Cuando un TCP que presta servicios en aeronaves de fuselaje estrecho se encuentre en Imaginaria (Stand-by), Rest on Duty Day (RD), y Open Day/ Reserve (RES), será retribuido conforme a lo establecido en el anexo 1 (tabla salarial). Dicho pago se realizará una única vez por periodo de servicio y como máximo se pagará uno por día natural.

En aeronaves de fuselaje ancho se estará a lo dispuesto en el anexo que lo regula.

29.3 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:

- que el check-out tenga lugar con posterioridad a la media noche (00:01 horas) de la hora local, de manera inesperada, y,
- dicho día sea un día libre.

29.4 Comisión de venta a bordo.

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

29.5 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.

29.6 Compensación por tareas de instrucción y supervisión.

Cuando los TCP actúen como instructor, supervisor en vuelo o instructor en tierra percibirán la retribución indicada en el anexo 1 del presente Convenio.

El puesto de instructor en vuelo será retribuido en función de las horas desempeñadas conforme a lo establecido en el anexo 1 del presente Convenio.

Los días de oficina serán retribuidos en función del número de horas y por importe equivalente al que corresponda a los puestos de instructor en vuelo cuando las tareas realizadas estén conectadas con la instrucción durante el vuelo.

El puesto de supervisor en vuelo será retribuido en función de las horas desempeñadas conforme a lo establecido en el anexo 1 del presente Convenio.

Los días de oficina serán retribuidos en función del número de horas y por importe equivalente al que corresponda a los puestos de supervisor en vuelo cuando las tareas realizadas estén conectadas con la instrucción durante el vuelo.

El puesto de instructor en tierra será retribuido en función de las horas desempeñadas conforme a lo establecido en el anexo 1 incluyéndose en dicho importe una compensación por cada día de instrucción. La retribución se hará conforme a lo establecido en el anexo 1.

Los días de oficina serán retribuidos en función del número de horas y por importe equivalente al que corresponda al puesto de instructor en tierra, cuando las tareas realizadas estén conectadas con la instrucción en tierra.

29.7 Dieta local.

La dieta local compensará el tiempo de trabajo de oficina en base, Imaginarias (Standby) en base, Rest on Duty Day (RD) en base y Open Day/Reserve (RES) en base, así como en el curso de refresco (OTC) cuando el mismo tenga lugar en la base. El importe de la dieta local está fijado en el anexo 1 (tabla salarial).

29.8 Pernocta nacional.

La dieta nacional con pernocta es una percepción económica extrasalarial que compensará los gastos realizados como consecuencia de un desplazamiento con pernocta fuera del centro de trabajo habitual dentro del territorio nacional. El importe de la dieta nacional con pernocta queda fijado en el anexo 1. tabla salarial 1. Solo se devengará una dieta por pernocta efectiva.

29.9 Pernocta internacional.

La dieta internacional con pernocta es una percepción económica extrasalarial cuya finalidad es compensar los gastos realizados como consecuencia de un desplazamiento con pernocta fuera del país de base. El importe de la dieta internacional con pernocta queda fijado en el anexo 1. tabla salarial 1. Solo se devengará una dieta por pernocta efectiva.

En el caso en que la pernocta se produjera en los siguientes estados: Finlandia, Dinamarca, Noruega y Suecia, el importe a aplicar será el indicado como Pernocta Escandinava recogido en anexo 1. Solo se devengará una dieta por pernocta efectiva.

29.10 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 I del presente Convenio Colectivo, *vid.* «Cambio Forzoso de Base».

29.11 Dieta simple.

En aeronaves de fuselaje estrecho, es la dieta mínima diaria garantizada por día de vuelo (activo o pasivo), abonable también en rest on duty day fuera de base, stand-by fuera de base, Open day/Res fuera de base y en los días de curso inicial para sobrecargo (CCC) fuera de base. El importe será el establecido en el anexo I del presente Convenio.

En aeronaves de fuselaje ancho se estará a lo dispuesto en el anexo que lo regula.

Artículo 30. Retribución en vacaciones.

Con la finalidad de compensar la pérdida de conceptos variables generados en periodos vacacionales, se ha fijado un concepto denominado Complemento de Variables en Vacaciones detallado en el anexo 1. Solo se devengará un complemento por día de vacaciones. El complemento se calculará atendiendo a la siguiente fórmula: salario anual dividido entre 365.

En el caso de liquidación de vacaciones no disfrutadas o disfrutadas antes de su devengo, el cálculo del importe del día de vacaciones por compensar económicamente se realizará del mismo modo.

En el caso de que el trabajador no cuente con un periodo de doce meses trabajados, se dividirán las retribuciones salariales generadas en dicho periodo por el número de días trabajados en la Compañía.

30.1 Vuelos de largo alcance.

Con respecto a las condiciones económicas que rigen para la tripulación que realiza vuelos de largo alcance fuera de Europa ver el anexo 2.

CAPÍTULO 7**Beneficios socioasistenciales****Artículo 31. Incapacidad temporal.**

Desde el día vigésimo primero, los Empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal, ya sea por contingencias comunes o profesionales, disfrutaran de un complemento aproximadamente 20 euros por día,, el cual se abonará o directamente por la Compañía o mediante una póliza de seguro. En este segundo supuesto, las condiciones y términos aplicables serán las contenidas en las condiciones generales de la póliza.

El periodo máximo de cobertura será de 365 días menos el periodo de franquicia convenido (21 días), excepto en los casos particulares descritos en las condiciones de la póliza.

En aquellos supuestos, en los que un TCP que se encuentre en situación de IT no alcance un salario mínimo de 1.000 euros brutos al mes incluyendo el importe percibido por el seguro, la empresa complementará el salario hasta dicho importe.

Artículo 32. Traslado de cadáveres.

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

Artículo 33. Billetes.

Los TCP tendrán derecho a billetes de avión de acuerdo con las políticas que en cada caso establezca el Operador del Grupo Norwegian.

Artículo 34. Seguro de accidente.

Los TCP's disfrutarán de una póliza de seguro de accidentes y viaje de conformidad con las políticas que se establezcan, en cada caso, por el Grupo Norwegian.

Se dará traslado de la póliza suscrita a la RLT.

CAPÍTULO 8

Régimen disciplinarioArtículo 35. *Principios informadores.*

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

– No se adoptarán decisiones disciplinarias frente a un empleado hasta que finalice la investigación desarrollada para conocer los hechos y se haya dado trámite de audiencia al trabajador.

– El trabajador tendrá derecho a que otro compañero o un representante de los trabajadores esté presente durante el trámite de audiencia. Si la persona elegida por el trabajador para que le asista en la audiencia previa no fuera empleado de su base, éste correrá con los gastos del desplazamiento. En el caso de que acuda a la reunión un representante de los trabajadores, el tiempo empleado será con cargo a sus horas sindicales.

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

Artículo 36. *Proceso disciplinario.*

36.1 Faltas.

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

36.1.1 Son faltas leves:

1. No remitir en el plazo de 48 horas la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo por incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

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

4. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o disciplina.

Artículo 36.1.2. 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 NFF o 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 otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.

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

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

36.1.3 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 los trabajadores y personal de dirección o jefatura o a sus familiares.

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 pependencias con otros trabajadores.

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 otros trabajadores 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. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

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

Artículo 37. 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 38. *Procedimiento sancionador.*

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

– Investigación disciplinaria. Tendrá una duración máxima de 5 días naturales. Durante la investigación, se podrán desarrollar entrevistas con el empleado 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 se realizará en el plazo anteriormente indicado. 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 escrito en el que se contenga de forma detallada los hechos presuntamente cometidos por el TCP y su tipificación. El pliego de cargos se comunicará al TCP en un plazo máximo de 5 días naturales desde que concluya la investigación. De dicho pliego se dará traslado a los representantes legales del centro de trabajo al que pertenezca el TCP, así como a la representación sindical si le constara la afiliación, los cuales dispondrán de idéntico plazo para formular alegaciones si así lo consideran oportuno.

– Formulación del pliego de descargos por parte del TCP. El TCP dispondrá de un plazo máximo de 5 días naturales desde la comunicación 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 alegaciones y/o aportado la documentación por parte del TCP, e la Empresa resolverá el expediente adoptando, en su caso, las sanciones que pudieran corresponder en un plazo máximo de diez días naturales.

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 39. *Prescripción de las faltas y de los antecedentes disciplinarios.*

Las faltas prescribirán:

- a. a los diez días;
- b. las graves, a los veinte días, y las muy graves,
- c. 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.

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 trabajadores.
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 los trabajadores se llevará a cabo en la forma y términos señalados en la normativa aplicable.

Artículo 42. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores 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 de personal o delegados sindicales, con idénticas garantías.

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

Los delegados de prevención designarán, de entre sí mismos, a un coordinador que actuará en nombre del colectivo de delegados 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 los 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 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 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 disposición a través de la intranet corporativa,

además, existirá una copia física en papel en cada base. Los delegados 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 de Prevención estarán obligados a acusar recibo de toda la documentación recibida.

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

43.2 Coordinación de empresas. Se regulará según el Real Decreto 171/2004 y el artículo 24 LPRL.

43.3 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 estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3.º 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 los 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 los 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 los trabajadores.

CAPÍTULO 10

Procedimiento de solución de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo

Artículo 45. *Procedimiento anti-acoso.*

Todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa independientemente del tipo de contrato laboral del que dispongan, tendrán derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si se sienten víctimas de acoso sexual o moral o si advierten que cualquier persona de la organización contraviene lo dispuesto en el Código de Conducta Ética de Norwegian. A tales efectos, los empleados podrán dirigir cualquier tipo de consulta o denuncia al Ethical Helpline, al tiempo que inician el procedimiento que se recoge a continuación:

Fases del procedimiento.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

Iniciación.

Desarrollo

Finalización o resolución.

Fase de iniciación.

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento de la Dirección a la que está adscrito, salvo que se dirija contra dicha Dirección, en cuyo caso lo elevará al superior jerárquico de ambos, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Recursos Humanos. No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias

por acoso que se planteen una vez transcurridos seis meses desde los hechos causantes si tienen un carácter puntual o desde el último hecho en el caso de una actuación persistente y continuada. Igualmente, no será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de ambos (denunciante y denunciado) no se mantiene vigente, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados haya causado baja en la empresa.

La denuncia que deberá formularse por escrito, deberá contener al menos lo siguientes:

- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas de la Empresa que, presuntamente, están cometiendo el acoso denunciado.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Fase de desarrollo.

En el ámbito laboral y tan pronto como el Departamento de Recursos Humanos reciba la documentación anterior llevará a cabo, al menos, las siguientes actuaciones:

Creación de una Comisión de investigación, que estará compuesta por 3 miembros, designados por el Departamento de Recursos Humanos, dicha comisión deberá respetar y guardar en todo momento absoluta confidencialidad sobre la cuestión sometida a investigación, en caso contrario se aplicaran las medidas disciplinarias correspondientes.

En el seno de la citada comisión se procederá en el plazo máximo de 10 días a la investigación de los hechos denunciados, pudiéndose practicar cuantas pruebas se consideren oportunas al objeto del esclarecimiento de estos.

Finalizado el plazo máximo de 10 previsto se dará traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que consideren de su interés relativas al caso, en un plazo máximo de cuatro días laborables desde la recepción del escrito. Asimismo se informará al denunciante del inicio de las actuaciones por parte de Recursos Humanos.

Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíen o aclaren los hechos acaecidos, pudiendo acudir, en este supuesto, acompañados del Representante de los Trabajadores o de su Sindicato en la Empresa que consideren conveniente.

Se podrá citar, si así se considera conveniente o necesario, al trabajador afectado para que comparezca ante el Servicio de Prevención de la Empresa o cualquier otra Unidad que se estime conveniente, a fin de que se emita informe relativo a los daños psicológicos que pudiera padecer el mismo así como (en caso de que sea posible determinarlo) si son resultado o consecuencia directa del acoso denunciado.

En el seno de la comisión se valorará, la conveniencia de adoptar cualquier otra medida de manera cautelar y de forma transitoria, mientras se sustancia y resuelve el procedimiento de acoso iniciado.

Fase de finalización o resolución.

En función del resultado obtenido de las fases y actuaciones anteriores se pueden producir las siguientes situaciones:

1. Que efectivamente haya indicios racionales de la existencia de una situación de acoso sexual o moral, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario que resulte pertinente proponiéndose la sanción que resulte del mismo.
2. Que no existan indicios racionales de una situación de acoso, procediéndose en tal caso al archive del expediente.
3. Que no se hayan acreditado indicios racionales de una situación de acoso sexual o laboral.

En este caso, la comisión creada al efecto junto con la Dirección de Recursos Humanos emitirá escrito, informando al denunciante y al denunciado del resultado final y reflejando, en su caso, las conclusiones alcanzadas a la vista de la investigación practicada, pudiendo incluirse, algún tipo de propuesta o recomendación.

4. Si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resultara, que no se ha producido situación de acoso, ni ninguna otra infracción por parte del denunciado, deduciéndose por el contrario a la vista de las pruebas practicadas la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia se incoará un expediente disciplinario al objeto de depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.

Adicionalmente se valorará por la Empresa la conveniencia de adoptar cualquier medida complementaria que se estime necesaria para mejorar la situación laboral producida, y/o, en su caso, la salud del/de los empleado/s afectado/s y su adecuación al puesto de trabajo (p. ej.: cambio de acoplamiento a otro puesto de trabajo, tratamiento psicológico, etc.).

CAPÍTULO 11

Plan de igualdad

Artículo 46. *Plan de igualdad.*

Este capítulo pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades como principio integrador del presente convenio. Así mismo 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 los trabajadores.

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se elaborará 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. La Comisión Negociadora del presente convenio, se compromete a crear una Comisión de Igualdad integrada por 2 miembros de cada una de las partes firmantes del mismo, 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 los trabajadores 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 hombres y mujeres 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.

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.*

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.

CAPÍTULO 12

Sometimiento al acuerdo de solución de conflictos

Artículo 49. *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 V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC).

CAPÍTULO 13

Derechos sindicales

Artículo 50. *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:

- i. El disfrute del crédito sindical se realizará por medias jornadas o jornadas completas, siendo la media jornada 4 horas y la jornada completa 8h.
- ii. 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.
- iii. El 50% del crédito sindical mensual restante, incrementado en 1h en caso de que se opte por el disfrute de este crédito por jornadas completas, que se preavisará con la mayor antelación posible.

2. Con carácter general la retribución del crédito sindical se realizará conforme a lo siguiente:

En el caso de que se disfrute de media jornada de crédito sindical, se devengarán un complemento por importe equivalente a 4 horas de vuelo más el importe de la dieta simple.

En el caso de que se disfrute de media jornada de crédito sindical, se devengarán un complemento por importe equivalente a 8 horas de vuelo más el importe de la dieta simple.

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.

Disposición transitoria única.

Al objeto de clarificar y, concretar las previsiones contenidas en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo, entre otras la de determinar mensualmente el número de días que corresponderían al trabajador en función del porcentaje de reducción de jornada a disfrutar así como sobre cuando se disfrutarían los días correspondientes por acumulación de restos que hubieran podido producirse tanto respecto a los días de disfrute de reducción de jornada como a los días libres correspondientes, tanto en meses ordinarios como cuando dicha situación coincidiera con vacaciones. Ambas partes acuerdan constituir y crear una comisión de trabajo, a fin de que con anterioridad al 31 de diciembre de 2017, resuelva entre otras sobre estas cuestiones.

Asimismo, ambas partes acuerdan que, en el supuesto de que no se alcanzara ningún acuerdo en el seno de la antedicha comisión de trabajo, las partes someterán dicha cuestión a un procedimiento de conflicto colectivo ante el órgano jurisdiccional correspondiente.

ANEXO I

Tablas salariales

Parte 1. Sueldo para aeronaves de fuselaje estrecho (Narrow Body Salaries)

Tabla salarial 1 para el año 2017 con efectos desde el 1 de junio.

Todos los importes de esta tabla salarial 1 y tabla salarial 2 están expresados en euros.

	Tripulante de cabina junior	Tripulante de cabina senior
Salario Base (Incluye prorata de pagas extra) incluye 30 horas de vuelo	8.463,84	10.564,56
Plus teléfono (12 mensualidades)	480	480
Horas de vuelo (eur/hora) sobre 30 horas de vuelo mensuales.	6,00	7,50
Stand by / Open day / Rest on duty day / Reserve (Importe unidad)	16,00	20,00
Dieta local (Importe unidad)	20,00	20,00
Dieta Simple (Importe unidad)	50,00	50,00
Pernocta Nacional (Importe unidad)	10,00	10,00
Pernocta Internacional (Importe unidad)	25,00	25,00
Día de oficina en tierra (Importe unidad)	16,00	20,00
Dieta internacional con pernocta en base escandinava (Importe unidad)	40,00	40,00
Invasión de día libre (Importe unidad)	40,00	50,00
Compra de día libre (Importe unidad)	80,00	100,00
Ground School training day (Importe por día)	40,00	40,00
Suplemento de limpieza (Importe unidad)	20,00	20,00
Curso de ascenso a Senior (Importe unidad)	40,00	40,00
Compensación cambio base península con el siguiente límite	185	185
Compensación cambio de base desde las islas a península y viceversa con el siguiente límite	400	400

Tabla salarial 2.

Adicionalmente a la tabla anterior los trabajadores que prestan servicios de formación, percibirán los siguientes complementos salariales.

Hora de instrucción en tierra (Importe hora)	15,00
Formación de vuelo/Supervisión (Importe hora)	8,00
Suplemento Instructores en tierra (Importe día)	30

Retribución al tomar parte en los cursos:

Tipo de curso	Conceptos	Importe
Curso OTC en base.	Dieta Local.	20 euro
Curso OTC fuera de base.	Dieta Simple + pernocta.	50 euro + pernocta
Curso CCC in base.	School training.	40 euro
Curso CCC out of base.	School training + Dieta Simple+ Pernocta.	40 euro + 50 euro + pernocta

Tabla salarial 1 para el año 2018 (con efectos desde el día 1 de junio de 2018).

Todos los importes de esta tabla salarial 1 y tabla salarial 2 están expresados en euros.

	Tripulante de cabina junior	Tripulante de cabina senior
Salario Base (Incluye prorata de pagas extra) incluye 30 horas de vuelo	8.463,84	10.564,56
Plus teléfono (12 mensualidades)	480	480
Horas de vuelo (eur/hora) sobre 30 horas de vuelo mensuales	6,00	7,50
Stand by / Open day / Rest on duty day/ Reserve (Importe unidad)	16,00	20,00
Dieta local (Importe unidad)	20,00	20,00
Dieta de contacto (Importe unidad)	50,00	50,00
Dieta Nacional con pernocta (Importe unidad)	10,00	10,00
Dieta internacional con pernocta (Importe unidad)	25,00	25,00
Día de oficina en tierra (Importe unidad)	16,00	20,00
Dieta internacional con pernocta en base escandinava (Importe unidad)	40,00	40,00
Invasión de día libre (Importe unidad)	40,00	50,00
Compra de día libre (Importe unidad)	80,00	100,00
Ground School training day (Importe por día)	40,00	40,00
Suplemento de limpieza (Importe unidad)	20,00	20,00
Curso de ascenso a Senior (Importe unidad)	40,00	40,00
Compensación cambio base península con el siguiente límite	185	185
Compensación cambio de base desde las islas a península y viceversa con el siguiente límite	400	400

Tabla salarial 1 para el año 2019 (con efectos del día 1 de junio de 2019).

Todos los importes de esta tabla salarial 1 y tabla salarial 2 están expresados en euros.

	Tripulante de cabina junior	Tripulante de cabina senior
Salario Base (Incluye prorata de pagas extra) incluye 30 horas de vuelo	8.463,84	10.564,56
Plus teléfono (12 mensualidades)	480	480
Horas de vuelo (eur/hora) sobre 30 horas de vuelo mensuales	6,00	7,50
Stand by / Open day / Rest on duty day / Reserve (Importe unidad)	16,00	20,00
Dieta local (Importe unidad)	25,00	25,00
Dieta de contacto (Importe unidad)	50,00	50,00
Dieta Nacional con pernocta (Importe unidad)	10,00	10,00
Dieta internacional con pernocta (Importe unidad)	25,00	25,00
Día de oficina en tierra (Importe unidad)	16,00	20,00
Dieta internacional con pernocta en base escandinava (Importe unidad)	40,00	40,00
Invasión de día libre (Importe unidad)	40,00	50,00
Compra de día libre (Importe unidad)	80,00	100,00
Ground School training day (Importe por día)	40,00	40,00
Suplemento de limpieza (Importe unidad)	20,00	20,00
Curso de ascenso a Senior (Importe unidad)	40,00	40,00
Compensación cambio base península con el siguiente límite	185	185
Compensación cambio de base desde las islas a península y viceversa con el siguiente límite	400	400

RTE 2. Tablas salariales para las aeronaves de fuselaje ancho (Wide Body Salaries).

Todos los importes de esta tabla salarial 1 y tabla salarial 2 están expresados en euros.

Tabla salarial 1 para el año 2017 (con efectos del día 1 de junio de 2017).

	Tripulante de cabina junior	Tripulante de cabina senior
Salario Base (Incluye prorata de pagas extra) incluye 30 horas de vuelo . .	8.463,84	10.564,56
Plus teléfono (12 mensualidades)	480	480
Horas de vuelo (eur/hora) sobre 30 horas de vuelo mensuales.	6,00	7,50
Stand by (Importe unidad)	16,00	20,00
Dieta local (Importe unidad)	20,00	20,00
Dieta simple (Importe unidad)	50,00	50,00
Dieta Nacional con pernocta (Importe unidad).	10,00	10,00
Día de oficina en tierra (Importe unidad)	16,00	20,00
Dieta internacional con pernocta en base escandinava e intercontinental (Importe unidad)	40,00	40,00
Invasión de día libre (Importe unidad)	40,00	50,00
Compra de día libre (Importe unidad).	80,00	100,00
Ground School training day (Importe por día)	40,00	40,00
Suplemento de limpieza (Importe unidad)	20,00	20,00
Curso de ascenso a Senior (Importe unidad).	40,00	40,00

Tabla salarial 2.

Adicionalmente a la tabla anterior los trabajadores que prestan servicios de formación, percibirán los siguientes complementos salariales.

Hora de instrucción en tierra (Importe hora)	15,00
Formación de vuelo/Supervisión (Importe hora)	8,00
Suplemento Instructores en tierra (Importe día).	30

Tabla salarial 1 para el año 2018 (desde el 1 de junio de 2018).

Todos los importes de esta tabla salarial 1 y tabla salarial 2 están expresados en euros.

	Tripulante de cabina junior	Tripulante de cabina senior
Salario Base (Incluye prorata de pagas extra) incluye 30 horas de vuelo . .	8.463,84	10.564,56
Plus teléfono (12 mensualidades)	480	480
Horas de vuelo (eur/hora) sobre 30 horas de vuelo mensuales.	6,00	7,50
Stand by (Importe unidad)	16,00	20,00
Dieta local (Importe unidad)	20,00	20,00
Dieta Simple (Importe unidad)	50,00	50,00
Dieta Nacional con pernocta (Importe unidad).	10,00	10,00
Día de oficina en tierra (Importe unidad)	16,00	20,00
Dieta internacional con pernocta en base escandinava e intercontinental (Importe unidad)	40,00	40,00
Invasión de día libre (Importe unidad)	40,00	50,00
Compra de día libre (Importe unidad).	80,00	100,00
Ground School training day (Importe por día)	40,00	40,00
Suplemento de limpieza (Importe unidad)	20,00	20,00
Curso de ascenso a Senior (Importe unidad).	40,00	40,00
Compensación de variables en vacaciones (Importe unidad)	20,00	23,00

Tabla salarial 1 para el año 2019 (con efectos desde el 1 de junio de 2019).

Todos los importes de esta tabla salarial 1 y tabla salarial 2 están expresados en euros.

	Tripulante de cabina junior	Tripulante de cabina senior
Salario Base (Incluye prorata de pagas extra) incluye 30 horas de vuelo . . .	8.463,84	10.564,56
Plus teléfono (12 mensualidades)	480	480
Horas de vuelo (eur/hora) sobre 30 horas de vuelo mensuales.	6,00	7,50
Stand by	16,00	20,00
Dieta local (Importe unidad)	25,00	25,00
Dieta Simple (Importe unidad)	50,00	50,00
Dieta Nacional con pernocta (Importe unidad)	10,00	10,00
Día de oficina en tierra (Importe unidad)	16,00	20,00
Dieta internacional con pernocta en base escandinava e intercontinental (Importe unidad)	40,00	40,00
Invasión de día libre (Importe unidad)	40,00	50,00
Compra de día libre (Importe unidad)	80,00	100,00
Ground School training day (Importe por día)	40,00	40,00
Suplemento de limpieza (Importe unidad)	20,00	20,00
Curso de ascenso a Senior (Importe unidad)	40,00	40,00
Compensación de variables en vacaciones (Importe unidad)	20,00	23,00

ANEXO II

Producción de fuselaje ancho

1.1 Ámbito de aplicación.

El presente anexo II es aplicable a los Tripulantes de Cabina que presten servicios en Aeronaves de Fuselaje Ancho (también conocidas como aeronaves de doble pasillo), con base en España.

1.2 Secciones excluidas.

Las siguientes secciones en el Convenio no se aplican a los Tripulantes de Cabina que presten servicios en Aeronaves cubiertas por el ámbito de aplicación del 1.1:

Artículo 22.3 Vuelo en formación u OFAM.	Sustituido en su integridad por la sección 2.1 en este apéndice.
Artículo 23.2 Días libres.	Sustituido en su integridad por la sección 2.2 en este apéndice.
Artículo 29.2 Imaginaria, Rest on Duty y Open Day/RES.	Sustituido en su integridad por la sección 2.3 en este apéndice.
Artículo 29.4 Comisión de venta a bordo.	Sustituido en su integridad por la sección 2.4 en este apéndice.
Artículo 29.11 Dieta Simple.	Sustituido en su integridad por la sección 2.5 en este apéndice.

Para evitar cualquier duda, el Capítulo 5 del Acuerdo principal se aplica a la Producción en Aeronaves de Fuselaje Ancho, salvo que a continuación se disponga otra cosa.

1.3 Candidatos internos del Fuselaje Estrecho al Ancho.

Esta sección se aplica a los candidatos para la producción con Aeronaves de Fuselaje Ancho.

1.3.1 Prioridad de los candidatos internos.

Los tripulantes de cabina de Norwegian Air Resources Spain SL (NAR ES) tendrán prioridad sobre los candidatos que no sean empleados de NAR ES hasta un total de

cuarenta (40) para cubrir las vacantes en Norwegian en Aeronaves de Fuselaje Ancho (siempre que exista un número suficiente de candidatos que reúnan los requisitos definidos a continuación). Del citado cuarenta (40) por ciento de las vacantes, un máximo de quince (15) por ciento podrá completarse con SCCM de NAR ES.

El tripulante de cabina que solicite la posición deberá:

- Cumplimentar y pasar los exámenes y requerimientos médicos y de salud.
- Completar con éxito la formación operacional de Fuselaje Ancho y el line check obligatorio.
- No tener ningún antecedente disciplinario en NAR ES (tales como advertencias por escrito, casos abiertos, investigaciones abiertas conforme al procedimiento sancionador pactado en el Convenio Colectivo).
- Cuando el TCP se presente como candidato para cubrir una vacante como SCCM deberá tomar parte en una evaluación completa que consistirá en una entrevista con la intención de determinar si cuenta con las habilidades de liderazgo y las condiciones generales necesarias para operar en vuelos con Aeronaves de Fuselaje Estrecho.
- Cuando el TCP se presente como candidato para una posición de Junior Cabin Crew deberá asistir a una entrevista en la que será informado de las específicas condiciones de trabajo en los vuelos de Fuselaje Ancho incluyendo el efecto de diferencias horarias y en la que mostrarán su conformidad con el hecho de que están preparados para los desafíos.

Siempre que todos los candidatos procedentes de NAR ES cumplan con todos los requisitos indicados anteriormente, serán contratados teniendo en cuenta la antigüedad en NAR ES. En caso de empate en la antigüedad, tendrá prioridad el de mayor edad.

En el supuesto de que NAR ES considere que el número de contrataciones exceda de lo anteriormente expuesto (40% y el 15% SCCMs) y conlleve que la producción pueda ser alterada, USO estará abierto a dialogar y acordar un número inferior debido a la situación anteriormente expuesta.

1.4 Reducción de jornada.

En las aeronaves de fuselaje ancho, con el único objeto de determinar el número de días libres durante una jornada reducida, se aplicará el siguiente principio:

Los cálculos se realizarán en una media anual de 8 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, teniendo en cuenta dicha media de 8 días.

2.1 Vuelos en formación.

Las horas de actividad de los vuelos de formación serán calculadas conforme a la normativa FTL.

2.2 Días libres:

El TCP disfrutará un mínimo de 8 días en base por mes natural.

No se programarán a un TCP vuelos cuyo CO tenga lugar más tarde de las 23:59 LT, si después tiene asignado un día libre.

2.3 Comisiones por venta a bordo.

La tripulación a bordo percibirá un 4% de las ventas totales realizadas mediante trolley del vuelo en el que participen en forma de comisión por venta a bordo

Para evitar cualquier duda, esto se refiere únicamente a las ventas del trolley y cada miembro de la tripulación podrá obtener un máximo de un 1%.

2.4 Imaginaria.

Cuando un TCP que presta servicios en aeronaves de fuselaje ancho se encuentre en Imaginaria (Stand-by), será retribuido conforme a lo establecido en el anexo que comprende las tablas salariales de fuselaje ancho. Dicho pago se realizará una única vez por periodo de servicio y como máximo se pagará uno por día natural.

2.5 Dieta simple.

En aeronaves de fuselaje ancho, es la dieta mínima diaria garantizada por día de vuelo activo, abonable también en rest on duty day fuera de base, stand-by fuera de base, Open day/Res fuera de base y en los días de curso inicial para sobrecargo (CCC) fuera de base. El importe será el establecido en el anexo correspondiente del presente Convenio.